



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte

- 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Orihuela Ramos, Apolinario (ORCID: 0000-0001-9308-4349)

ASESORA:

Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor (ORCID: 0000-0001-9608-6342)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios quien me ilumino del saber, la paciencia, la perseverancia, para cristalizar este logro profesional.

En la memoria de mis queridos padres Ricardo y Martina, quienes me inculcaron valores, en base al esfuerzo, dedicación y la perseverancia, se logra la ansiada meta.

Dedicado a mis hijos: Julio Miguel, Rosario del Pilar, David Ricardo, a mis hermanos testigos del sacrificio y la dedicación que se dio para culminar la carrera de postgrado.

En memoria de mi suegro Nixon Julio, por ser un guiador y consejero.

Agradecimiento:

A mi alma mater Universidad César Vallejo por darme oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, a través de mis docentes quienes me inculcaron los nuevos saberes, de guiarme con la experiencia para culminar mis metas académicas.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **ORIHUELA RAMOS, APOLINARIO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NORTE - 2019

Fecha: 13 de agosto de 2019

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Felipe Guizado Oscco

Firma: 

SECRETARIO: Mg.. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz

Firma: 

VOCAL: Dra. Milagritos Leonor Rodriguez Rojas

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

APD

Mejorar la redacción de conclusiones

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Apolinario Orihuela Ramos, estudiante de la Escuela de Posgrado, Escuela de Posgrado Programa Académico de Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “El liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019”, presentada para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.


No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario

Lima, Agosto de 2019


Apolinario Orihuela Ramos
DNI N° 09459123

Presentación

Señores miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Gestión Pública - Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo presento el trabajo de investigación titulado: Liderazgo Transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019”, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

El desarrollo de la tesis se va culminar en conclusiones y sugerencias para optimizar la moderación entre las variables planteadas a nivel correlacional causal. Por lo que, se ha teniendo en cuenta la siguiente estructura.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos. El primer capítulo es la introducción en donde se expone la realidad problemática, los trabajos previos internacionales y nacionales, las teorías relacionadas del tema, la formulación del problema, la justificación, las hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo es el método compuesto por el diseño de la investigación, las variables y su operacionalización, descripción de la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presentan los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo se formulan las recomendaciones, en el séptimo capítulo se presentan las referencias bibliográficas: y finalmente en el último se presentan los anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Índice

Página

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de Tesis	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de Contenido	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	1
II. Método	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Operacionalización de las variables	19
2.3. Población, muestra y muestreo	21
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos y confiabilidad	22
2.5. Procedimiento	24
2.6. Métodos de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos	25
III. Resultados	26
IV. Discusión	41
V. Conclusiones	43
VI. Recomendaciones	44
VII. Referencias	46
Anexos	51
Anexo 1. Instrumento de recolección de datos.	52
Anexo 2. Matriz de consistencia.	56
Anexo 3. Confiabilidad de instrumento.	58
Anexo 4. Correlación de variables.	59
Anexo 5. Base de datos de la prueba piloto.	60

Anexo 6. Base de datos de las variables.	62
Anexo 7. Certificado de validez de los instrumentos.	66

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable el liderazgo transformacional	20
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable la gestión administrativa	21
Tabla 3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
Tabla 4. Resultado de Validez de contenido de instrumentos de Juicio de expertos	23
Tabla 5. Resultado estadístico de confiabilidad de los instrumentos	24
Tabla 6. Resultado de Interpretación de coeficientes de confiabilidad	24
Tabla 7. Distribución de frecuencias y porcentajes el nivel del liderazgo transformacional	26
Tabla 8. Distribución de frecuencias de la gestión administrativa	27
Tabla 9. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión planeación	28
Tabla 10. Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión organización	29
Tabla 11. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión dirección	30
Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión control	31
Tabla 13. Distribución de frecuencias de determinación del ajuste de los datos del modelo del liderazgo transformacional y la gestión administrativa	32
Tabla 14. Distribución de frecuencia de determinación de las variables del modelo de regresión logístico ordinal	32
Tabla 15. Distribución de frecuencias de presentación de coeficiente de la regresión logística ordinaria del liderazgo transformacional y la gestión administrativa	33
Tabla 16. Pseudo coeficiente de determinación de las variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa	34
Tabla 17. Distribución de frecuencias de coeficientes de la regresión logística ordinaria del liderazgo transformacional y la planeación	35
Tabla 18. Pseudo coeficiente de determinación de las variables: liderazgo transformacional y la influencia en la planeación	36
Tabla 19. Presentación de coeficiente de la regresión logística ordinaria del liderazgo transformacional en la organización	36
Tabla 20. Pseudo coeficiente de determinación de las variables del liderazgo transformacional y su influencia en la organización	37
Tabla 21. Distribución de frecuencias de coeficientes de la regresión logística ordinaria del liderazgo transformacional y dirección	38
Tabla 22. Pseudo coeficientes de determinación de las variables liderazgo transformacional	

del liderazgo transformacional y su influencia en la dirección	38
Tabla 23. Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del liderazgo transformacional y en el control	39
Tabla 24. Pseudo coeficientes de determinación de las variables del liderazgo transformacional y su influencia en el control	40

Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño no experimental, transversal, correlacional causal	19
Figura 2. Esquema porcentual de frecuencia del liderazgo transformacional	26
Figura 3. Distribución porcentual de la frecuencia de la gestión administrativa	27
Figura 4. Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión planeación	28
Figura 5. Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión organización	29
Figura 6. Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión dirección	30
Figura 7. Distribución porcentual de frecuencia de la dimensión control	31
Figura 8. Distribución curva COR de especificidad y sensibilidad	34

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal Lima norte-2019. La investigación realizada de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional causal, con diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 100 personas entre Fiscales adjuntos, asistentes función fiscal y administrativos, la muestra fue incidental, se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos de las variables liderazgo transformacional y la gestión administrativa; se empleó como instrumento el cuestionario.

Los instrumentos fueron sometidos a la validez de contenido a través del juicio de tres expertos con un resultado aplicable y el valor de la confiabilidad fue con la prueba de Alfa Cronbach con coeficientes ,979 y ,982 indicándonos una confiabilidad respectivamente. Los resultados de la investigación indican que existe influencia entre el liderazgo transformacional y gestión administrativa en el distrito fiscal Lima Norte en el año 2019 teniendo en cuenta que el coeficiente de Nagelkerke es ,538 lo que demostró que la gestión administrativa depende en un 53.8% del liderazgo transformacional.

Palabras claves: Liderazgo, Gestión administrativa, Control, Estimulación intelectual, consideración individual

Abstract

The purpose of this research was to establish the relationship between transformational leadership in administrative management in the fiscal district Lima north- 2019. The research carried out with a quantitative approach, of a basic type, of a causal correlational level, with a non-experimental design, of cross-section. The population was made up of 100 personnel from Prosecutors, Deputy Prosecutors, fiscal and administrative assistants, the sample was incidental, the survey was used as a data collection technique of the transformational leadership and administrative management variables; The questionnaire was used as an instrument.

The instruments were subjected to content validity through the judgment of three experts with an applicable result and the value of the reliability was with the Alfa Cronbach test with coefficients, 979 and ,982 indicating a reliability respectively.

The results of the investigation indicate that there is influence between transformational leadership and administrative management in the Lima North fiscal district in 2019, taking into account that the Nagelkerke coefficient is 538, which showed that administrative management depends on 53.8% of the transformational leadership.

Keywords: Leadership, Administrative management, Control, Intellectual.

I. Introducción

A nivel mundial las empresas privadas o estatales de los países desarrollados como EE. UU, China, Dubái, etc, desde hace cuatro décadas realizan gastos de suma millonaria de dinero en capacitaciones, cursos, congresos, diplomados, conferencias, relacionados al tema del liderazgo con el objeto de potenciar sus recursos humanos y direccionarlos a realizar una eficiencia y eficaz en su gestión naturales lográndose con la herramientas de ser eficaz y la eficiencia, otros países como: Noruega, Finlandia y Suiza, encabezan el desarrollo del factor humanos se encuentran ubicados en el 1° y 2° puesto en el ranking del desarrollo humano que se realizó el 2018.

Según la Carta Magna de 1993, en el artículo N° 158, el Ministerio Público tiene como finalidad fundamental de promover de oficio, o a petición de parte, la acción judicial en defensa de la legalidad, cuyos intereses públicos tutelados por el derecho, en tal sentido los operadores de justicia también deben desarrollar cualidades y habilidades de liderazgo para el cumplimiento de un cabal y calidad de servicio, que contribuya a una gestión por resultados acorde a las nuevas políticas públicas. En tal sentido todo fiscal debe contribuir al logro humano para eso debe estar preparado, adiestrado en capacidades humanas, blandas y de conocimiento, fijar la celeridad procesal, en beneficio de los involucrados en parte del proceso, en determinados casos sean tratados con profesionalismo y realice la aplicación de correcta administración de justicia.

En nuestra sociedad los ciudadanos no están satisfechos con la labor que están realizando los diferentes fiscales del Ministerio Público, por diversos factores tales como; por exceso de carga procesal, falta de gestión, parcialización o favoritismo, la falta de celeridad, burocracia, falta de habilidades y capacidades blandas y los problemas pueden resolver en gran parte potencializando las habilidades de los funcionarios muy aparte de tener vasto conocimiento y preparación académica, lo que redundara ser un personaje sume la dirección de la gestión.

El concepto de nuevos modelos de liderazgo transformacional, referido a aquellas fases en las cuales se presentan la inspiración y la motivación de los participantes de las agrupaciones logrando realizar alcanzar expectativas en el ámbito laboral, fue insertando en el contexto socio económico y de gestión organizacional que empezó a priorizar la calidad de las organizaciones, como uno de los factores claves de competitividad y diferenciación a nivel organizacional y empresarial (Fariña y González, 1998).

El presente trabajo de investigación tiene referentes anteriores como nacionales e internacionales dentro de los cuales consideramos a:

Perilla y Gómez (2017) En su tesis, cuyo objetivo principal el estudiar cómo se depende las variables, indicadores de bienestar del colaborador. Se enmarco en el enfoque cuantitativo, considerando 597 colaboradores de diversas empresas de 2 países en desarrollo que fue Colombia y México, en donde la muestra de Colombia fue 319 personas de 5 empresas y una muestra de México fue de 278 colaboradores pertenecientes a 8 compañías, así también de las 13 organizaciones, 1 fue publica y 12 privadas, según el muestreo del estudio fue no probabilístico por conveniencia. obteniendo resultado: el liderazgo transformacional está asociado con la satisfacción laboral y tiene positivamente con la auto eficiencia general, no obstante, el grado del liderazgo transformacional según las respuestas de los encuestados fue “a veces”, lo que significa que existe una falta de esfuerzo y motivación laboral.

Petrasso (2015) En Buenos Aires - Argentina, hace una investigación de tipo descriptiva, relacionando el liderazgo con la gestión administrativa y el coaching como idea de progreso para fortalecer el papel del líder, obtuvo un plan para delimitar el atributo del cumplimiento profesional de los líderes considerando instrumentos adecuados. Este estudio fue de tipo mixta descriptiva transversal con triangulación de datos. La muestra fue de 74 docentes. El resultado fue la mejora del desempeño profesional son los que se circunscriben a un liderazgo caracterizado por enfatizar a las relaciones interpersonales, el cambio, la innovación, actuando esencialmente carismático y fomentando cohesión grupal.

Cruz y Rodea (2014) relacionaron el liderazgo transformacional con la productividad en los empleados- México -2014, mencionó: “Los líderes transformacionales poseen un panorama total dónde toda organización deberá apostar por un tratamiento del mañana. En consecuencia, los guías transformacionales son innovadores, profesan dogmas energicamente coherentes a la misión, información y coyuntura con los empleados, y logren la relación en valores y creencias. El liderazgo transformacional busca generar en el mismo líder y en sus compañeros a transformarse internamente logrando de esta forma resultados positivos para las organizaciones es decir un líder transformacional es motivador hace que los que componen la organización realicen actividades y cosas que ellos mismo no sospechaban que lo podían realizar, descubriendo en ellos algunos talentos que le permiten tener una nueva actitud favorable para la organización.

Marques y Costa (2016) efectuaron el artículo titulado “The leader transformational involves the mediator effect using trus and organizational commitment?”, cuyo objetivo fue

analizar si la obligación de la empresa es ser mediador entre la confianza organizacional y el liderazgo transformacional. La investigación fue cuantitativa de regresión lineal, de nivel exploratorio, descriptivo y transversal, participaron 58 colaboradores, mediante una encuesta realizada en la Fundación Serralves en Portugal. De acuerdo a los resultados, se determinó que el compromiso organizativo tiene un valor de consistencia de 0.732 y el liderazgo transformacional se manifiesta de forma moderada y directa relacionándose con la confianza organizacional ($r = 0.652$, $p < 0.05$) como se preveía, así también se estipuló que los líderes deben obtener la confianza de todos los colaboradores, para promover mayor compromiso a la institución.

Hermosilla, Amutio, Costa y Páez (2016) realizaron un estudio del liderazgo transformacional en organización con variables coberteras y resultados a largo plazo, el mismo que tuvo como objetivo disenter si las empresas del norte del país Vasco, el liderazgo transformacional se interrelaciona con otros estilos de liderazgos. La investigación fue cuantitativa, con una muestra de cuarenta siete directivos y ciento siete empleados de las diversas compañías españolas. Según los resultados se determinó mediante la prueba t que fue $t(141) = 6.45$, que el liderazgo transformacional es más elevado en las empresas que utilizan el transaccional, así también las medidas del liderazgo transformacional teniéndose una elevada relación a la segunda variable (Laissez - faire) con un resultado de $t(141) = 10.96$; no obstante, la eficacia se da de forma positiva en el liderazgo transformacional y transaccional y fue negativa por el laissez faire.

Asimismo, en la presente investigación a los autores nacionales tenemos:

Villalobos (2016) realizo un estudio en el Hospital Sergio Bernales, cuya finalidad es determinar si las variables de liderazgo transformacional y gestión administrativa se relacionan, como población considero a ciento setenta cinco Administrativos. El presente trabajo de nivel descriptivo- correlacional, que arroja el resultado de un periodo específico al trabajar la escala de Likert, al igual que el cuestionario de gestión administrativa. Como conclusión se encontró que ambas variables se relacionan.

Palomino (2017) en su trabajo realizado en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte cuya población de 120 trabajadores públicos - Decreto Legislativo N° 728, con el fin principal de establecer la proporción que concurre entre las dos variables de gestión administrativa y la motivación laboral, se trabajó con una muestra censal que consideró a 92 trabajadores, con una metodología hipotético deductivo, de diseño no experimental de nivel correlacional, de corte transversal y obteniendo datos del tercer trimestre 2016. cuyo resultado: la relación entre las variables, en las diversas dimensiones. Concluyendo: la

primera variable antes mencionada tiene dependencia significativa con la motivación laboral, en una cifra de correlación Rho Spearman de 0.891. de la fiabilidad.

Reátegui (2016) en su trabajo de investigación consistió de relacionar las variables de gestión administrativa y productividad, con una muestra de 36 colaboradores, de metodología de tipo no experimental, se graficaron, elaboraron tablas de las actividades de gestión administrativa de más frecuencia en el Poder Judicial, concluyendo la gestión administrativa funciona cuando está presente la planificación, la organización, la dirección en forma regular.

Condori (2018) en la tesis con las variables de gestión administrativa y calidad de servicio en el centro de servicios de Sedapal, Comas, empleó una metodología, transversal, correlacional, de enfoque cuantitativo, para lo cual utilizó la encuesta, la muestra estuvo compuesta por 98 sujetos. De los principales resultados obtenidos, la relación auténtica demostrativa entre la variable Organización y Calidad de Servicio en el centro de servicios de la entidad objeto de investigación del 2018, obteniendo resultado de Rho de Spearman =0.772 y un $p=0.000$ ($p<0.05$).

Se concluye la capacitación periódica del personal, la disposición de equipos informáticos modernos e instalaciones adecuadas para recibir a los usuarios son elementos esenciales para entregar un servicio de calidad, dado que todo ello permitiría la atención oportuna de los reclamos efectuados por los usuarios y en consecuencia se lograría la satisfacción de los mismos por el servicio prestado. De igual manera, la supervisión continua de los trabajos que efectúan los trabajadores, para evaluar el progreso positivo de ambas variables, así como los aspectos a mejorar.

Luperdi (2018) en su tema de estudio trabajada con docentes del Instituto Superior Tecnológico de Villa Salvador con la objetividad de establecer la correlación entre las variables de liderazgo transformacional y gestión pedagógica, utilizo el enfoque cuantitativo, tipo básico y transversal. Tuvo como muestra a setenta y dos profesores de varias áreas de la institución.

Puntualiza que concurre a una correspondencia significativa de 0,656 del liderazgo transformación a la gestión pedagógica. Asimismo, existe una relación a distinguir de las dimensiones de la segunda variable, con el liderazgo. segunda variable objeto de estudio de la gestión pedagógica con el liderazgo. Así mismo manifiesta la probabilidad que los líderes se sientan motivados de tal manera que dirigen sus actos permitiéndoles de esa forma la planificación de sus actividades académicas utilizando estrategias activas y documentos de evaluación.

El liderazgo transformacional tiene referentes teóricos que la definen:

Bass (1985) define el liderazgo como: “Leadership and Performance Beyond Expectations” el liderazgo como el resultado que ejerce en personas que influye por lo que precisa que el liderazgo Transformacional es la influencia que ejerce en personas para que rindan más de lo esperado. (p.32). El liderazgo influye a sus seguidores, motivarlos para resolver los retos que presenta en el ámbito laboral y personal.

Por su parte Yukl (1989) mencionó sobre el liderazgo: “.... The leader through correlation flow is constantly intertwining, where followers will provide encouraging solutions, as well as behavioral improvement or the opposite, in the continuous flow. (p, 210). El líder a través del flujo correlacional está entrelazado, con los seguidores proporcionaran soluciones alentadoras, así como la mejora de comportamiento o lo contrario, en el flujo continuo.

Asimismo, Bass (1985) refirió “El liderazgo transformacional lo establece de cuatro principios fundamentales: Influencia Idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, los que constituyen las dimensiones en el presente trabajo. (p. 26).

El líder debe tener conocimiento para que aplique y realice una buena labor en base a estos cuatro principios básicos que tienen que ver con las atribuciones personales y de manejo del líder, motivación inspiracional, que redunden en la mejora organizacional.,

Para Bass y Avolio (2009) reafirmó los líderes “inducen en sus seguidores deben a la creatividad y ser imaginativos mediante la controversia de hipótesis y de la contrariedad, aporten nuevas soluciones, sin encausar los aportes por ser diferentes a los del guía, ni reprochar las faltas en público”. (p. 54). Los líderes fomentan en los demás que sean innovadores y creadores a través de la controversia de las conjeturas y de la contrariedad aporten nueva forma de resolver.

Bass (1985) referido por Salazar (2006) mencionó el líder transformacional “es medido por el talento, la competencia de influir en las personas que lo escuchan confianza, admiración, lealtad, y respeto” (p. 256). Es decir que se genera una conexión emotiva, de empatía, de aprobación, y de reconocimiento por que a través de su actitud ha generado estas emociones.

Según James MacGregor Burns citado por Yukl, (1989) describió el liderazgo transformacional como un proceso:...“Together the leader and the collaborator reach the highest percentage of motivation excellence at the top.” (p. 210). “En forma unida el líder y los colaboradores alcanzan cifras altas en relación a la moral y estar motivados. Trabajo en

conjunto, se incrementan de lealtad, integridad, honradez. Porque se puede deducir relacionarnos con personas líderes que fomentan un círculo de bienestar optimismo y entusiasmo que a la larga favorece el crecimiento a la persona.

Dentro características del liderazgo transformacional se presenta diferentes enfoques, desde la apertura hasta el modelo del liderazgo transformacional su autor Bernard Bass (1985). Asimismo, podemos mencionar los **estilos de liderazgo**:

Cuevas (2011) clasifica dos estilos de liderazgo: El liderazgo básico y el liderazgo desde la función dirección.

Primero. - El liderazgo básico de acuerdo a su proceder o manera de ser (líder). Estas se van clasificar en tres tipos: Líder autócrata, líder participativo y líder de rienda suelta o laissez.

1. **Líder autócrata**, Es quien asume el trabajo en la conquista de las medidas, en representación original, considera a los colaboradores no se encuentran aptos o instruidos para ocupar esa responsabilidad, petición la sumisión y legalidad, con extremo a medir su rendimiento laboral.
2. **Líder participativo**, Posee el papel de sugerir situar a los colaboradores en asumir de decisiones que les conciernen no delega el poder por ser personalista, sino los adoctrina para tengan la cabida de dirección de presión y del trabajo.
3. **Líder de rienda suelta o laissez**. No posee incontable contacto, faculta la responsabilidad a los colaboradores que tomen en la adquisición de las decisiones. No se preocupa en otorgar apoyo, solo se esperanza en poseer personal altamente calificado para obtener un efecto deseable.

Segundo. - Se clasifica el **liderazgo de la iniciación de la ocupación de la dirección**, diferenciando de dos tipos de líderes: liderazgo transaccional y liderazgo transformacional

1. **Liderazgo transaccional**, demanda a los empleadores a lograr y metas, designando ocupación y tareas en el interior del organismo e instituyen una estructura en ella; retribuyen el trabajo y se preocupan de satisfacer los requerimientos en el plano social sociales de los asociados.

2. Liderazgo Transformacional, infunden en los colaboradores a tener una visión, inducir a formar el conocimiento de una organización y fomentar un ambiente carismático apropiado para realizar un cambio.

Bass y Avolio (1991) consideraron “Del liderazgo transformacional posee cuatro aspectos fundamentales: Influencia Idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, los que constituyen las dimensiones en el presente trabajo”

La dimensión 1: Influencia Idealizada:

Para Bass y Avolio (2010) el carisma o influencia idealizada, se basa a la forma como el líder se desenvuelve, su comportamiento es el modelo para los que le siguen. (p. 61).

El líder evidencia a través de sus actitudes su carisma reflejada a través de sus acciones y actos que le permite ser reconocido como tal, de alguna manera esta característica favorecía en su desempeño laboral.

Según Bass (2003) Los que siguen asumen aceptar los riesgos, practicar la ética, practica de valores (p. 208). Lo hace porque se siente respaldado y comprometido con el líder, así como a alcanzar la visión y misión de la empresa.

Para Parry, Proctor y Thomsom (2002) mencionaron “La influencia idealizada se define como una representación de un líder como un modelo de la práctica de valores con ética y moral y de confianza”. (p.78). Los seguidores ven en los líderes la forma correcta de actuar, la significancia del acatamiento, de las virtudes, de lo moral, como el ejemplo a seguir.

Dimensión 2: Motivación Inspiradora:

Bass y Avolio (2010) citado por Thieme (2013) afirmaron que está relacionado a las competencias del líder que permiten la motivación e ilusión de los que le siguen con respecto a la necesidad de lograr la metas y alcanzar la visión propuesta. (p. 178).

El líder debe influir mediante la motivación personal y del interés a los seguidores que deberán tener como horizonte la visión y misión a fin de alcanzar el bienestar de la organización o de la empresa.

Según Bass (2003) mencionó “En relación a la motivación inspiración la persona que sigue otorga al líder la motivación para lograr los retos. Asimismo, se adjudica el hecho de que sus seguidores se encuentren entusiasmados se le atribuye el entusiasmo, la vitalidad y euforia de los miembros que le siguen” (p. 208).

Los seguidores se emprenden en el entusiasmo para lograr los retos, con el optimismo de lograr el ideal de la organización.

Dimensión 3: Estimulación Intelectual:

Bass y Avolio (2009), reafirmó Los líderes transformacionales “provocan en sus seguidores la innovación y la imaginación mediante la objeción de hipótesis y el establecimiento de problemáticas, aportando alternativas e ideas innovadoras, sin encausar los aportes por ser diferentes a los del guía, ni reprochar las faltas en público”. (p. 54).

Los líderes gustan de relacionarse en un ambiente intelectual, con capacidades de creatividad e innovación resolviendo y solucionando los problemas conforme estos llegan.

Bass y Avolio (2010) definieron: como un talento que posee un líder para lograr que los discípulos puedan utilizar sus pericias y experiencia con inteligencia en la solución de circunstancias problemáticas de su entorno. (p. 176).

El líder influye y motiva para que sus colaboradores puedan esforzarse ello les facilitan y contribuyen con el crecimiento del personal.

Bass, et. al (2003) mencionaron la estimulación intelectual es comprendida como la forma de motivar del guía en actividades innovadoras y creativas que los colaboradores siguen para la resolución de alguna problemática. Las propuestas de solución son realizadas por los seguidores en aras de un compromiso para dar soluciones adecuadas. (p. 208).

De lo referido se entiende el líder no es la persona que resuelve todos los problemas sino por el contrario hace que los colaboradores sean parte de la solución de la mejora y con ello se sientan más identificados y comprometido con la organización.

Dimensión 4: Consideración Individualizada:

Por su parte Bass et. al (2003): Sostienen la consideración individualizada se trata de enfocar atención a las necesidades individuales de cada operador donde el líder presta mayor atención y asesoría para fomentar su desarrollo en un ambiente propicio que favorezca realmente la mejora de sus necesidades (p. 208).

Esto implica los seguidores tienen características particulares y por ende habilidades que son reconocidos y potencializados por el líder en un clima de entusiasmo y confianza de logros y mejoras.

Bass y Avolio (2010) El trato del líder es diferencial a cada subordinado, acorde a sus necesidades y capacidades, pero especialmente en sus necesidades. El líder, entrenador o mentor está direccionado especialmente a dar valoración única al crecimiento individualizado. (p. 93).

Así como el líder es capaz de reconocer sus habilidades y cualidades en sus seguidores también identifica sus necesidades, prestando su atención para superarlas en vías del bienestar de la entidad.

En referencia a la **Gestión Administrativa**, tomaremos en cuenta de la definición de administración por:

Chiavenato (2010) mencionó; “La administración como proceso es llevado a cabo a través de la planificación, organización dirección y control de la empresa, lo que evidencia el real desenvolvimiento de los colaboradores y de la forma como el administrador está llevando a cabo su labor”. (p. 143).

Los líderes que lleven adecuadamente con profesionalismo su función, lo efectúan con responsabilidad y disciplina lo mismo que cuida que el grupo que dirija también lo efectúe y así alcanzar obtener logros de las exigencias de la organización.

Según Beltrán (2008) “Gestión Administrativa está compuesta por fases que conlleva a un conjunto de toma decisiones que permiten obtener el cumplimiento de metas de la empresa. Por lo que a su definición se asocia a la consecución de los resultados, es por ello que se considera como un conjunto de logros.” (p. 28).

El gestor debe ceñirse estrictamente al conjunto de acciones y de procedimientos plenamente establecidos por la organización a fin alcanzar logros en una gestión por resultados.

Robbins y De Cenzo (2013) definieron la Gestión Administrativa como: “los procedimientos que se deben seguir acorde a los lineamientos de la organización en el desarrollo de actividades laborales de parte de los colaboradores y líder en el cumplimiento de funciones en eficiencia y eficacia” (p. 6).

En tal sentido los logros que puedan obtenerse en la organización son porque ha existido una administración trabajada en equipo con alta dirección llevando a cabo las funciones asignadas en eficiencia y eficacia.

Según Fayol (1980) refirió con respecto a la **gestión administrativa**:

“Prever, organizar, coordinar y ejecutar el control de las tareas que se desarrollan dentro de una organización con el fin de direccionar los procesos de una labor de los funcionarios o administrados y en aras del logro de metas.” (p. 231).

Como directivo leal en funciones debe asumir y administrar inteligentemente la organización velando que los procesos administrativos se cumplan eficaz y eficientemente en el corto y largo plazo de acuerdo a la política de la organización.

Para Chiavenato (2013) Conceptúa la **gestión administrativa**, como:

“La realización de procesos llevadas a cabo en planeación, organización, ejecución y control en una tarea con funciones que implica utilizar recursos económicos, humanos y otros en vía de resultados de logros.”. (p. 243).

Los procesos de gestión administrativa significan el buen empleo y manejar los recursos humanos y financieros llevando a cabo procesos de gestión de la empresa.

El estudio de las escuelas de la **teoría administrativa** considera trascendente la base teórica para poder aplicar correctamente. Este conocimiento es la llave del éxito en la organización de todo directivo o líder.

La **Escuela del Proceso Administrativo** máximo representante Henry Fayol (1841- 1925), la escuela del proceso administrativo, la teoría clásica. Reivindica a la administración cuyo desarrollo se da en diversas etapas, en el transcurrir del tiempo y del aporte de estudiosos la teoría clásica da la iniciación a la escuela ecléctica, está constituido por ideas de diversas tendencias teóricas considerado en la concentración de la administración.

El autor definió el grupo social programa y estructura de manera eficaz, tiene los objetivos definidos que esperan alcanzar cumpliendo las óptimas metas.

La teoría administrativa o clásica se efectúa en diferentes fases y generándose en el tiempo, así como de los distintos autores se inicia a la escuela ecléctica como una nueva corriente la cual se entrelazan las ideas de la acumulación de la dirección de los recursos humanos.

Teoría Humano Relacionismo su representante Elton Mayo, El equitativo trascendente es hacer que los trabajadores produzcan más mediante la satisfacer las carencias personales utilizando estrategias motivantes y trabajo en equipo, Existen escuelas que toman como base a esta teoría. La administración que no considera el satisfacer la necesidad tanto material como psicológica tiene como futuro el fracaso. (Munch, 2010. p. 144)

Otras escuelas se basan en esta corriente, lo que se debe enfatizar en el enfoque de la producción de los colaboradores mediante la optimización de las necesidades psicológicas mediante la motivación, colaboración en el grupo humano de la organización, sino no tiene las nociones del bienestar general humanas y materiales están destinadas a la desilusión.

Escuela de la **Teoría de las decisiones**. Tiene mayor ascendencia la investigación de operaciones; se encuentra un nivel jerárquico alto en el campo de la administración promueve la capacidad de pensar en forma ordenada, estrategias lógicas y el reconocer las limitaciones; proporciona herramientas eficaces para solucionar problemas complicados; es

útil al aplicarse en inventarios, en la inspección de producción, en la logística, teoría de colas y concesión de recursos, asimismo de otros. (Munch, 2010, p. 145). Esta escuela es la de exploración de las operaciones tiene un buen peso al grado del campo de la dirección impulsa al corriente sistemático, el conocimiento lógico y la creencia de condiciones concede eficaces materiales en la solución compleja, es de mucho beneficio en la dedica a los inventarios.

Neo humano Relacionismo. Los representantes son Maslow, Herzberg, McGregor y Likert. Se refiere a personas que no se involucran, que no se comprometen ante las necesidades pasan a transmitir apatía una indiferencia total e inclusive la responsabilidad se deteriora y presentan un bajo rendimiento en la producción. Con la finalidad de que se eliminen estas actitudes se da la propuesta del trabajo por objetivos en la administración dejando de lado los conceptos tradicionales sobre administración, cuya base se centra en que la autoridad es primordial para que la administración sea eficaz. (Robbins, 2005, p. 156).

Escuela Sistémica. Los autores más distinguidos son Norbert Wiener, March, Murdick, Ross, Churchman y Bertalanffy. Definieron a la empresa como un sistema elaborado por el ser humano; cuyos componentes se unen en un trabajo colectivo para alcanzar las metas asimismo este trabajo rebaza al exterior cuyo trabajo es interaccionar mediante el contexto externo. La administración apoyada de técnicas utiliza a la tecnología; la cual servirá para evaluar la información datos enlazan y promueven lazos con otros componentes. Quiere decir que aparte de analizar a la organización como un todo lo hace con la interrelación entre todos sus componentes. (Robbins, 2005, p. 159).

Involucra en el estudio de la organización como la base, del cual se mueve todo, una organización como un todo construido por el hombre, sus universos centrales y lo cercano, deben trabajar en forma grupal para lograr los objetivos y metas y con el apoyo del sistema informático, se procesan los datos de los distintos componentes de su interrelación.

Escuela Estructuralista según Max Weber, postula las iniciaciones de la organización burocrática. Esta escuela equilibra el funcionamiento de la organización atendiendo a la organización, a los trabajadores dando prioridad a la autoridad y comunicación. El estructuralismo considera que existen cuatro elementos comunes en todas las organizaciones: Autoridad, comunicación, comportamiento y estructura. (p. 149)

El aporte a la valoración en la organización, al don de mando, así a sus recursos humano, que deben reinar una fluidez al dialogo. Asimismo, considera a cuatro elementos habituales dentro de la organización: autoridad, comunicación, comportamiento, y estructura.

Munch, (2010) Al recurso humano mucho valor, así al mando de la organización burocrática, donde imperar el dialogo asertiva (empatía) para el lograr el objetivo esperado. (p.149)

Presenta en las dimensiones de la gestión administrativa según su máximo representante Chiavenato (2012) mencionó la administración como un conjunto de fases que permite a la empresa desarrollarse en forma adecuada mediante sus actividades de planificación, organización dirección y control, de los mismos incluyendo un desempeño eficiente de sus administradores, permitiendo ver y evaluar si los gerentes cumplen sus funciones y su trabajo. (p.143).

La importancia de la gestión administrativa

Según Chiavenato (2014), la administración es importante porque sin ella, las instituciones sea de la índole que fueran, nunca poseerían los medios que les concederían la capacidad de vivir y desarrollarse. El autor nos menciona con la gestión administrativa es prescindible ya que, con la conducción del líder, las organizaciones serian bien conducidas estarían encaminadas, la cabida de subsistir engrandecersele con una atinada gestión.

Farro (1995) mencionó, “La fiscalización de las empresas depende si es una gestión efectiva, en gran disposición del valor y el bienestar de varios objetivos monetarios, benéficos y públicos reposan en la capacidad del director” (p.70). Se puede inferir en la capacidad del administrador va recaer la responsabilidad que realice la una real intervención en la organización para que sea efectiva debe ir aunado del bienestar de los trabajadores, donde los ellos deben alcanzar el objetivo propuesto por la empresa ya esta se va capitalizar en lo económico, crecimiento social, asimismo en lo político.

Mencionaremos las dimensiones de la gestión administrativa tiene sus referentes. La misma pone en armonía a los conocimientos de la planeación, organización, dirección y control, cuya finalidad es que la producción y las ventas se realice considerando los niveles de la empresa y la repartición de labores para lograr las metas de la organización.

Según Idalberto Chiavenato, nos ha presentado cuatro dimensiones de la gestión administrativa, que a continuación describiremos:

La primera dimensión es **la planeación**: según Taylor y Fayol (1989) mencionó “Lo ideal es administrar es prevenir considerando la importancia de la previsión en el mundo de los negocios”. (p.158). Su exponente considera la importancia en el mundo de los negocios es saber gerenciar y prever en forma eficaz, liderar y aplicando la perspectiva.

Ramos (2013) definió “Es un proceso en el cual se proyecta con realismo hacia el futuro con la actitud lógica de prever las situaciones que pueden cambiar y de los cuales demos saber cómo operarlos. (p. 321). El gestor debe prever todo acontecimiento de la planeación para el futuro en forma de proyección positiva de la organización.

Chiavenato (2004) Mencionó: “La planeación se refiere a todo un conjunto de acciones concadenados que debe seguirse con el establecimiento de principios orientados, operaciones secuenciadas, determinando tiempos para su realización” (p. 36). El gestor en la planeación se debe establecer que los procedimientos, plazos y las acciones se debe cumplirse en el tiempo esperado.

Presenta en esta variable la segunda **dimensión Organización**.

Chiavenato (1999). Definió “La organización es la entidad social está conformada por los trabajadores orientada hacia el logro de los objetivos y para alcanzar resultados. Está conformada en forma involuntaria dividiendo el trabajo y la ejecución entre sus miembros.”. (p. 344). Como organización se percibe como un grupo social cuya estructura debe ser definida objetivamente y cada colaborador asumirla responsablemente para asumirla la visión y metas de la organización.

Robbins (1977) mencionó “Es un aparato social regularizada de manera consciente, combinada entre más individuos, que desempeña con concerniente perseverancia a efecto de lograr objetivos, metas, así como a los lineamientos ideales habituales (p. 3). Define como una organización con una estructura piramidal cuyas integrantes deben cumplir su labor de manera eficaz para obtener las metas propuestas.

Según Banquero (1999) lo definió como un sistema de tareas entre los participantes del grupo, cooperar todos es importante para que pueda existir la organización, considerando que su existencia se da cuando las personas son idóneas de anunciar y tienen disposición a conducirse colectivamente para lograr un objetivo frecuente (p.96). En la organización sus integrantes deben ser realistas y conscientes de la cooperación, deben generar empatía del grupo para lograr un resultado positivo y del bienestar de la organización.

Asimismo, la tercera dimensión **la dirección**

Para Jones y George (2010) afirmaron: La direccionalidad es uno de los 4 en la gestión administrativa, lo cual es importante en la organización, el pilotear debe ser una cualidad, saber organizar en forma diáfana y robustecer en el adiestramiento de los trabajadores de la empresa para que asuman el compromiso honesto, de cada división que

representan de acuerdo a los objetivos de la empresa. El compromiso del guía, sabe de la importancia brindar la capacitación a los seguidores en la empresa, y mantengan claro de la visión de la misión de la institución. Dentro de las 4 funciones principales en la gestión primordial.

Alvarado (2000) mencionó: la dirección como la actividad en la cual el jefe tiene relación en el personal ejerciendo su autoridad mediante una serie de estrategias y herramientas que es inherente a quien debe ejercer autoridad con capacidad gerencial y directivo. (p.105). De acuerdo a la opinión el administrador ejerce la autoridad en base a sus cualidades, capacidades humanas con las impone el respeto con las cuales influye en el grupo laboral involucrándose en el contexto social.

Alvarado (2002) mencionó: La función administrativa interacciona con personas por lo que se pone de manifiesto a plenitud. Efectivamente mediante esta actividad se influye, orienta y se conduce eficientemente a los miembros de la organización para que puedan realizar actividades en forma eficiente y con entusiasmo para la consecución de los metas por alcanzar. (p. 93) El gestor debe interactuar aplicando la directriz de la dirección en el grupo humano que cada uno cumpla con sus objetivos y metas laborales en lograr el ideal de la organización.

Asimismo, la última dimensión **control** tiene referentes como:

Según Ramos (2013) mencionó: al control “Es una práctica que se presenta en la empresa para verificar lo realizado y lo que se consideró en la planificación, para los desvíos que concurren, que causan las han suscitado y los recursos se consiguen plantear hacia la modificarlas” (p. 321).

El gestor en la organización como práctica habitual debe efectuar la supervisión si se han cumplido el estricto cumplimiento de la función, de ser el caso contrario establecer que la originaron y los recursos económicos deben dar un buen uso a los planes establecidos. Amador (2008) mencionó “La ocupación administradora que mide y corrige el rendimiento propio y empresarial para cerciorarse de los trabajos se realicen considerando los procedimientos y lineamientos de las empresas”. (p.26). La actividad del control la función internamente de la organización administrativa debe cuantificar y adoptar las correcciones de la actividad individual para que los colaboradores se ajusten metas propuestos de la institución.

Para Werther, W (1992):

“El directivo debe estar seguro de la función de cada integrante de la institución si se están cumpliendo eficientemente y encuentran acorde para cumplir con las metas programadas. El control es un procedimiento para velar con políticas de la empresa si están haciendo uso de los recursos humanos, económicos, y materiales en forma transparente”. (p. 27).

Es una actividad del control puede ser programada e inopinadas, y puede responder a un cuestionamiento en el interior de la empresa, este sistema de control responde a la políticas y metas establecidas en la empresa.

El trabajo de investigación se demuestra en el cual nos accederá si el liderazgo transformacional tiene influencia en la gestión administrativa.

Justificación del estudio

Justificación Teórica, se pretende enriquecer las teorías y conceptos del liderazgo transformacional y la gestión administrativa, abordando este tema de estudio que generara reflexión y discusión en el ámbito de la comunidad psicológica y social. asimismo, los resultados del presente estudio serán un apoyo teórico para la realización de investigaciones relacionadas a la problemática estudiada.

Justificación práctica, este trabajo permitió percibir en qué situación actual se encuentra desarrollada las habilidades del liderazgo transformacional en relación a la gestión administrativa de los funcionarios públicos de la Fiscalía Lima Norte, que de alguna manera promoverá el desarrollo de capacidades blandas para elevar la eficiencia del servicio acorde a las políticas de estado (Objetivo IV-Estado eficiente y transparente)

Justificación metodológica En el presente estudio tiene relevancia ya que se llegó a emplear una metodología apropiada al relacionar las variables de Liderazgo Transformacional y Gestión Administrativa, que posibilita la oportunidad diseñar nuevas estrategias para el desarrollo de capacidades de liderazgo y gestión.

Se plantean los siguientes problemas y dimensiones.

Problema General

¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?

Problema específico 1:

¿Cuál es la influencia que existe entre la Influencia Idealizada en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte – 2019?

Problema específico 2:

¿Cuál es la influencia que existe entre la Motivación Inspiradora en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?

Problema específico 3:

¿Cuál es la influencia que existe entre la Estimulación Intelectual en la gestión administrativa en el distrito de Lima Norte -2019?

Problema específico 4:

¿Cuál es la influencia que existe entre la Consideración Individual en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?

En el presente trabajo considera la siguiente:

Hipótesis General.

¿Existe la influencia significativa entre el Liderazgo Transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?

Hipótesis específicas 1.

¿Existe la influencia significativa entre el Influencia Idealizada en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?

Hipótesis específicas 2:

¿Existe la influencia significativa entre la motivación Inspiradora en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?

Hipótesis específicas 3:

¿Existe la influencia significativa entre la Estimulación Intelectual en la gestión administrativa en el distrito fiscal de Lima Norte -2019?

Hipótesis específicas 4:

¿Existe la influencia significativa entre la Consideración Individual en la gestión administrativa en el distrito fiscal de Lima Norte - 2019?

Dentro de los Objetivos se tuvo:

Objetivo General

¿Establecer la influencia que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?

Objetivos específicos 1:

¿Establecer la influencia que existe entre la Influencia Idealizada en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?

Objetivos específicos 2:

¿Establecer la influencia que existe entre la Motivación Inspiradora en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte- 2019?

Objetivos específicos 3:

¿Establecer la influencia que existe entre la Estimulación Intelectual en la administrativa en el distrito de Lima Norte -2019?

Objetivos específicos 4:

¿Establecer la influencia que existe entre la Consideración Individual en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?

II. Método

Según Hernández et. al (2014). La investigación se cimentó en el **método** hipotético deductivo con el propósito de exponer la realidad o falsedad, lo cual se demostró la influencia a través de un modelo estadístico.

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de estudio

El tipo de investigación es básica. Según Tamayo (2010) mencionó el estudio básico.

De acuerdo a Hernández y Baptista, (2014) mencionaron: es un diseño no experimental correlacional causal. No experimental, toda vez que no hubo manipulación de las variables, es decir, sólo se observan de acuerdo a como se presentan en su entorno original para su posterior análisis Hernández y Baptista, (2014).

Según Sánchez y Reyes (2006) la investigación correlacional la búsqueda determinar la relación correspondiente entre dos o más variables pertenecientes a una misma muestra o entre dos fenómenos susceptibles de observación.

Diseño de la Investigación:

Según Hernández, Fernández & Bautista (2014, p. 34), mencionó la metodología es un compuesto de procedimientos, técnicas y métodos en los que se les confía la tarea de producir y determinar la secuencia de lo que se desea lograr en el desarrollo de una investigación; además de ello, brinda asistencia para escoger la manera apropiada en la que obtendremos y utilizaremos los datos obtenidos en el presente estudio.

Esta investigación, es **cuantitativa** los datos serán acopiados mediante el procedimiento, uso de la habilidad, de las herramientas por mencionar de las encuestas, entrevistas y los cuestionarios; posteriormente continuar con el análisis de la información y para obtención estadística e comentario del resultado

Enfoque:

Este trabajo desarrollado dentro del enfoque cuantitativo. Según Hernández, Fernández y Batista (2014) quien mencionó el enfoque Cuantitativo, se concibe rutina de la medición de las variables, guarda una sucesión y puede ser comprobado; igualmente la exhibición del problema de investigación precede la comprobación literaria; la investigación demandó realizar en primer término un estudio de la parte teórica y posteriormente reconocido la problemática asimismo el segundo examen a cabalidad, se

había iniciado de la hipótesis que el Liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa en el distrito Fiscal Lima Norte - 2019. cabe indicar la investigación se cimentó en el método hipotético deductivo con el propósito de exponer la realidad o falsedad, lo cual se demostró la influencia a través de un modelo estadístico.

Nivel de investigación (Descriptivo)

De corte transversal

De acuerdo a Hernández et. al (2014) son diseños transeccionales (transversales) según procedimientos donde se recogen la información (datos) solamente única vez, detallando y examinando las variables en un tiempo fijo. Es correlacional causal, porque la exploración en la reunión de las variables trabajadas en un ambiente fijo ya que las causas y los efectos de las parecidas ya ocurrieron los resultados son observados y reportados por el investigador.

El esquema de investigación es el siguiente:

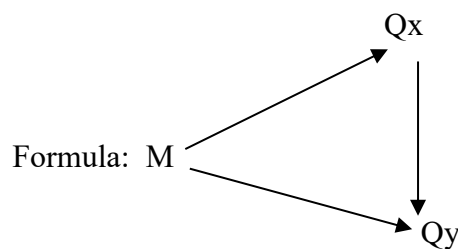


Figura 1. Esquema del diseño de investigación correlacional causal.

M = Muestra

Qx = Variable Liderazgo Transformacional V. I

Qy = Variable Gestión administrativa V.D.

2.2 Operacionalización de las variables.

Variable Independiente 1: Liderazgo Transformacional.

Definición Conceptual de liderazgo transformacional.

El líder debe tener la voluntad de la innovación de la transformación e influenciar mediante la motivación para generar cambios positivos en los seguidores estos reviertan a la organización cumpliendo estrictamente las metas y los objetivos en el plazo establecidos. Y se medirá con una encuesta mediante un cuestionario que consta de 30 ítems, la cual deberá ser respondida en forma natural.

Definición Operacional de liderazgo transformacional.

Bass (1985) mencionó “El liderazgo transformacional cuatro factores fundamentales: Influencia Idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada, los que constituyen las dimensiones en el presente trabajo.

Variable Dependiente 2. Gestión Administrativa.

Definición Operacional de gestión administrativa.

Chiavenato (2010) mencionó “La Administración como proceso permite a la empresa desarrollarse en forma adecuada mediante la planificación, organización dirección y control. Considerando un adecuado desempeño de los gerentes y lo que permitirá ver la forma como cumplen sus funciones”. (p. 143).

Definición Conceptual de gestión administrativa.

El gestor debe tener el conocimiento de la gestión administración para que pueda gerenciar adecuadamente de los recursos humanos, económicos, y los recursos materiales, aplicando estrictamente de los procedimientos en la organización en las fases de la planeación, organización, control y la dirección. Para lograr la visión y misión encomendada buscando el bienestar del grupo social. y se medirá con una encuesta mediante un cuestionario que consta de 24 ítems. (ver anexo 4).

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Liderazgo Transformacional.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Influencia Idealizada o Carisma	Carisma.	1 - 6		Adecuado (111 -150)
	Motivación			
	Dirección		Nunca (1)	
	Visión		Casi nunca (2)	
Motivación Inspiración	Optimismo Comunicación	7 – 13	Algunas veces (3)	Poco adecuado (71- 110)
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	
Estimulación Intelectual	Empatía	14- 22		Inadecuado 30-70
Consideración Intelectual	Creatividad			
	Valoración Inteligencia	23 - 30		

Nota: Fuente propia

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Planificación	Previsión	1,2		Eficiente: (20 - 30)
	Monitoreo	3,4, 5,		Poco eficiente : (13-19) Deficiente : (5-12)
Organización	Estructura Orgánica	6,7,8, 9,10, 11,12	Nunca (1)	
			Casi nunca (2)	Eficiente. (23 - 30)
			Algunas veces (3)	Poco eficiente : (15 - 22)
			Casi siempre (4)	Deficiente: (6 - 14)
			Siempre (5)	
Dirección	Mejoramiento Continuo	13,14, 15,16, 17,18, 19, 20,21,22		Eficiente : (26 - 30)
				Poco eficiente : (17 - 25)
				Deficiente: (7 - 16)
Control	Acción correctiva	23, 24, 25, 26,		Eficiente : (23 - 30)
				Poco eficiente : (15 - 22)
	Acción Preventiva	27, 28, 29, 30		Deficiente: (6 - 14)
				Eficiente : (89 - 120)
				Poco eficiente : (57 - 88)
				Deficiente: (24 -56)

Nota: Fuente propia

2.3. Población y muestra

Población:

La población estuvo conformada por 100 Fiscales del distrito Fiscal de Lima Norte 2019. Hernández et al. (2014) mencionó: la población pueda estar el vinculado a un determinado sector u oficios estas pueden coinciden en funciones establecidas. Asimismo, Vara (2015) manifiesta que “la población está constituido por personas con una determinado nivel, ocupación o actividad y con necesidades en común.” (p.261).

Muestra:

En el presente estudio se trabajó con toda la población: se refiere que el investigador considera a las personas que la población en forma intencionada. El presente caso poco frecuente fue la utilizar como muestra a 100 funcionarios entre Fiscales Provinciales Penales Corporativos (Titulares), (Provisionales) y los Fiscal Adjuntos Provinciales (T) y (P) de la Fiscalía de Lima Norte. Haciendo una excepción al acceso en el lugar (como voluntario “del trabajo del sistema Fiscal) que se valió la cercanía o conocidos por el trabajo). Siendo este caso particular del encuestador.

Muestreo:

Se utilizó el muestreo probalístico, es una técnica donde todas las personas se le brinda la misma oportunidad de llegar a ser seleccionados

Criterios de Inclusión:

Se consideraron a los fiscales titulares y provisionales y adjuntos fiscales que laboran en el distrito Fiscal de Lima Norte.

Criterios de Exclusión:

Al personal que se encontraba de vacaciones, permisos, licencias. O comisiones (diligencias).

2.4 Técnicas e Instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

En el estudio se manejó la técnica de la encuesta con el instrumento el cuestionario que fue aplicado a la muestra de estudio los cuales nos emitirán los datos que permitirán validar la hipótesis

Instrumento

Los instrumentos que se manejaron para conseguir la información de las ambas variables fueron las encuestas (cuestionarios) de estudio, practicados a los funcionarios públicos del Ministerio Público.

Tabla 3

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variables	Técnicas	Instrumentos
Liderazgo transformacional	Encuesta	Cuestionario de Liderazgo transformacional
Gestión administrativa	Encuesta	Cuestionario de Gestión administrativa

Nota: Fuente propia.

Ficha Técnica Variable 1: Liderazgo transformacional

Ficha técnica.

Nombre del Instrumento: Cuestionario Liderazgo Transformacional MLQ Forma 5X,
corta : Bernand Bass y Avolio.

Adaptación : Apolinario Orihuela Ramos.

Año : 2019.

Administración : Individual

Tiempo Aplicación : 20 minutos promedio

Significación : Evalúa la percepción acerca del Liderazgo transformacional.

Número de ítem : 30

Ficha Técnica de la Variable 2: Gestión Administrativa.

Ficha técnica. :

Nombre del Instrumento: Cuestionario Gestión Administrativa

Adaptación : Apolinario Orihuela Ramos.

Año : 2019.

Administración : Individual

Tiempo Aplicación : 20 minutos promedio

Objetivo : Evalúa la percepción acerca de la gestión administrativa.

Número de ítem : 24

Validación de los instrumentos

Para la aplicación de los instrumentos se procedió a la evaluación del juicio de expertos para lo cual se recurrió a profesionales con amplia experiencia en el tema los cuales emitieron su evaluación respectiva.

Tabla 4

Juicio de expertos.

Expertos	Liderazgo transformacional	Gestión administrativa
1.- Milagritos Rodríguez Rojas	Aplicable	Aplicable
2. Ulises Córdova García	Aplicable	Aplicable
3. Guido Junior Bravo Huaynates	Aplicable	Aplicable.

Nota: Fuente propia.

Confiabilidad

A la confiabilidad de los instrumentos se precisó del coeficiente de Conbrach. Se aplicó una prueba piloto. Lo cual esta prueba en administrar el instrumento a personas con particularidades similares a las de la muestra primigenia de la investigación. De los resultados se utilizan para efectuar cálculos de la confiabilidad y en consecuencia, la validez del instrumento según a Hernández et. al, (2014).

Tabla 5

Fiabilidad de las variables

Cuestionarios	Alfa de Cronbrach	Nro. De elementos
Liderazgo transformacional	,979	30
Gestión administrativa	,982	24

Nota: Fuente propia.

Con respecto al instrumento de la V1 el Alfa de Conbrach fue ,979; la gestión a administrativa. Tuvo un coeficiente de ,982, lo que significa que se pueden aplicar dichos instrumentos.

2.5 Procedimiento

Posteriormente de haber entregado la solicitud a la autoridad respectiva, y con el permiso se procedió a entrevistarse con los encuestados se le entrego el cuestionario y se le instruyo sobre el llenado adecuado del instrumento y de cuyo resultado se clasificará los datos obtenido, fueron vaciados al programa estadístico para la tabulación respectiva.

Tabla 6

Tabla de interpretación de Coeficiente de confiabilidad (Ruiz, 2015).

Rangos	Magnitud
0,81. a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota: Fuente Propia.

2.6. Método de análisis de datos

Se realizó el vaciado de información obtenida en Excel esta información de los resultados de dos variables, posteriormente se trasladó al programa SPSS versión 24, para la realización de los análisis descriptivos e inferenciales. En la parte descriptiva se elaboraron tablas gráficas tridimensionales y figuras de las variables de estudio. Considerando el diseño de la investigación se utilizó el estadístico de regresión logística ordinal. Para la cristalización del resultado se efectuaron mediante la comparación de la síntesis de los trabajos internacionales y nacionales, con los datos derivados del estudio.

2.7. Aspectos éticos

Es de gran importancia considerar los aspectos éticos de los funcionarios públicos y empleados públicos de la fiscalía, por lo tanto, para la aplicación del cuestionario se solicitó la autorización correspondiente de la parte de la dirección del distrito Fiscal Lima Norte, a los encuestados se les hizo de conocimiento de la anuencia correspondiente, respetando el anonimato, respeto y asertividad. Asimismo, se aceptaron las respuestas indiscriminadamente para la realización objetiva del trabajo de investigación.

III. Resultados

Descripción de los resultados

Análisis descriptivo

A continuación, se describe los resultados estadísticos obtenidos en función al diseño asumido para la investigación

Tabla 7

Distribución de frecuencias de la Liderazgo transformacional en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	16	16,0
	Poco adecuado	46	46,0
	Adecuado	38	38,0
	Total	100	100,0

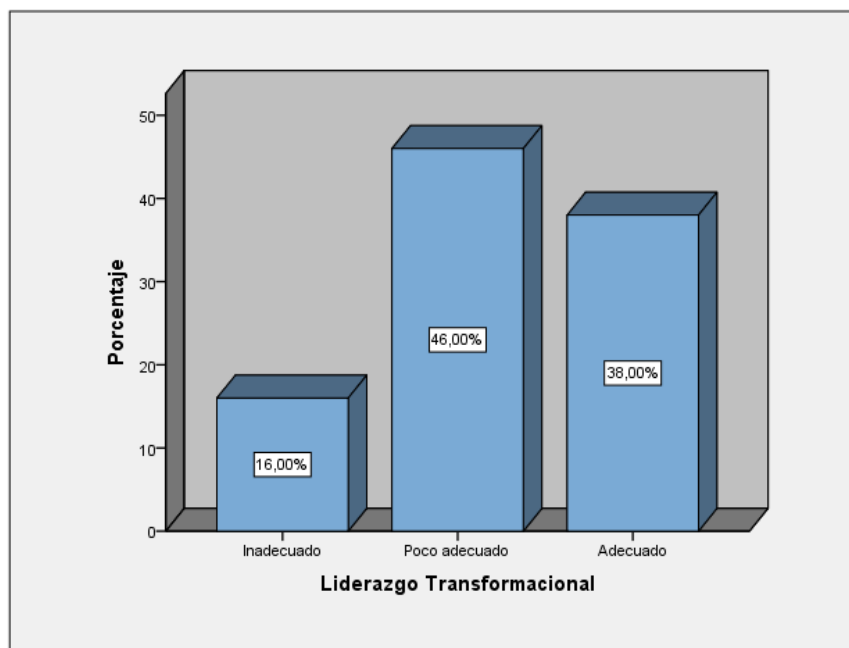


Figura 2. Liderazgo transformacional en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

De la tabla y figura se puede ver que 16% manifiestan que el liderazgo transformacional es inadecuado, el 46% han indicado que es poco adecuado y el 38% han referido que es adecuado.

Tabla 8

Distribución de las frecuencias de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	9	9,0
	Poco eficiente	50	50,0
	Eficiente	41	41,0
	Total	100	100,0

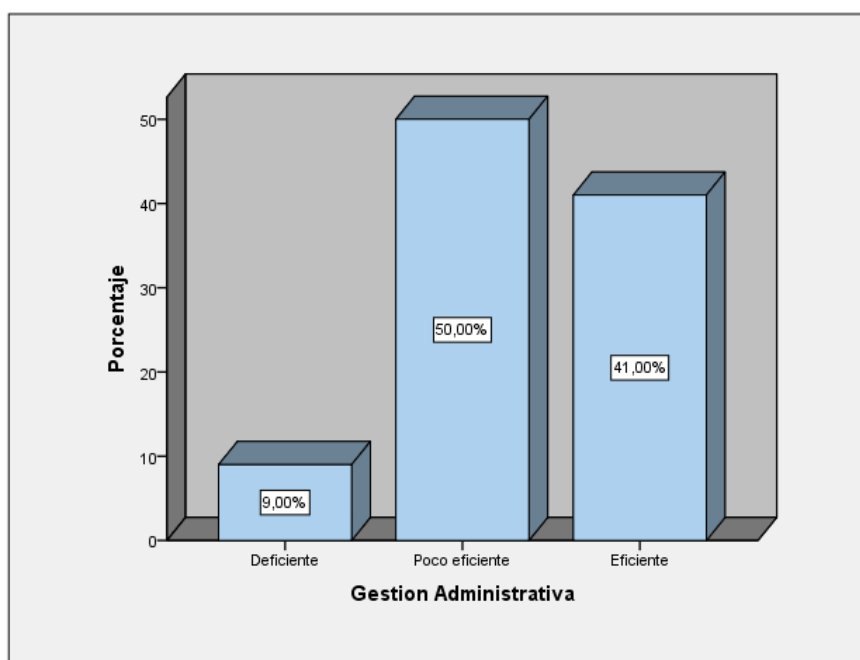


Figura 3. Gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

De la tabla y figura se considera que 9% de los encuestados indican que la gestión administrativa es deficiente el 50% manifestó que es poco eficiente y el 41% que es eficiente.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de la dimensión planeación en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	13	13,0
	Poco eficiente	53	53,0
	Eficiente	34	34,0
	Total	100	100,0

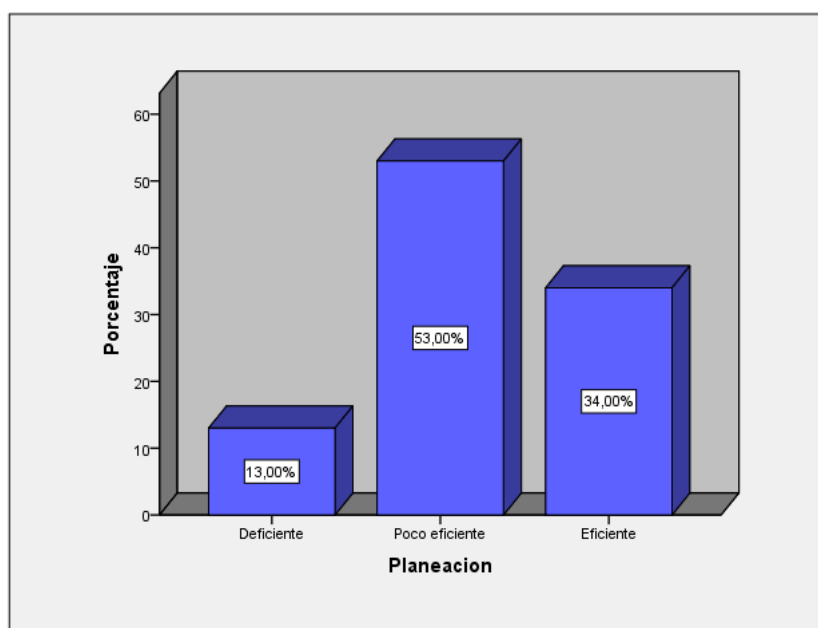


Figura 4. Dimensión Planeación de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

De la tabla y figura se considera que 13% de los encuestados indicaron que la dimensión planeación de la gestión administrativa es deficiente el 53% manifestó que es poco eficiente y el 34% que es eficiente.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de la dimensión organización, en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	8	8,0
	Poco eficiente	58	58,0
	Eficiente	34	34,0
	Total	100	100,0

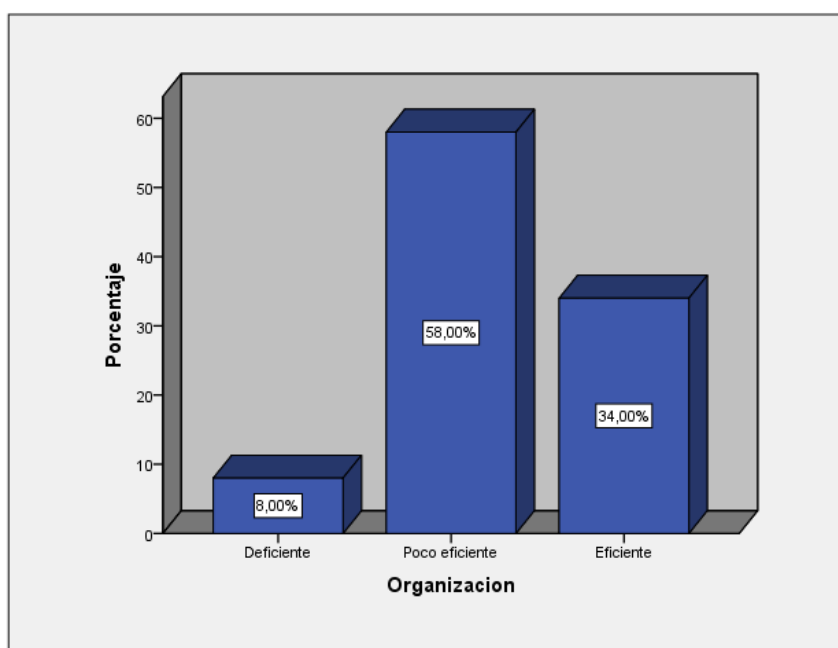


Figura 5. Dimensión organización de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

De la tabla y figura se considera que 8% de los encuestados indicaron que la dimensión organización de la gestión administrativa es deficiente el 58% manifestó que es poco eficiente y el 34% que es eficiente.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de la dimensión de la Dirección en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	15	15,0
	Poco eficiente	46	46,0
	Eficiente	39	39,0
	Total	100	100,0

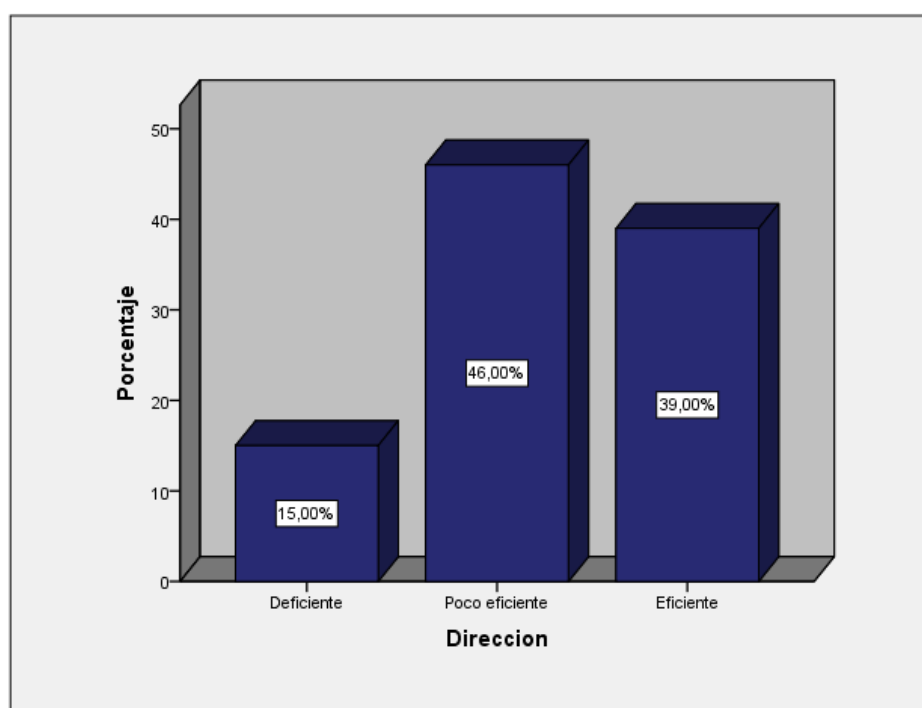


Figura 6. Dimensión dirección de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

De la tabla y figura se considera que 15 % de los encuestados indicaron que la dimensión dirección de la gestión administrativa es deficiente el 46% manifestó que es poco eficiente y el 39% que es eficiente.

Tabla 12

Distribución de frecuencia de la dimensión control en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	11	11,0
	Poco eficiente	50	50,0
	Eficiente	39	39,0
	Total	100	100,0

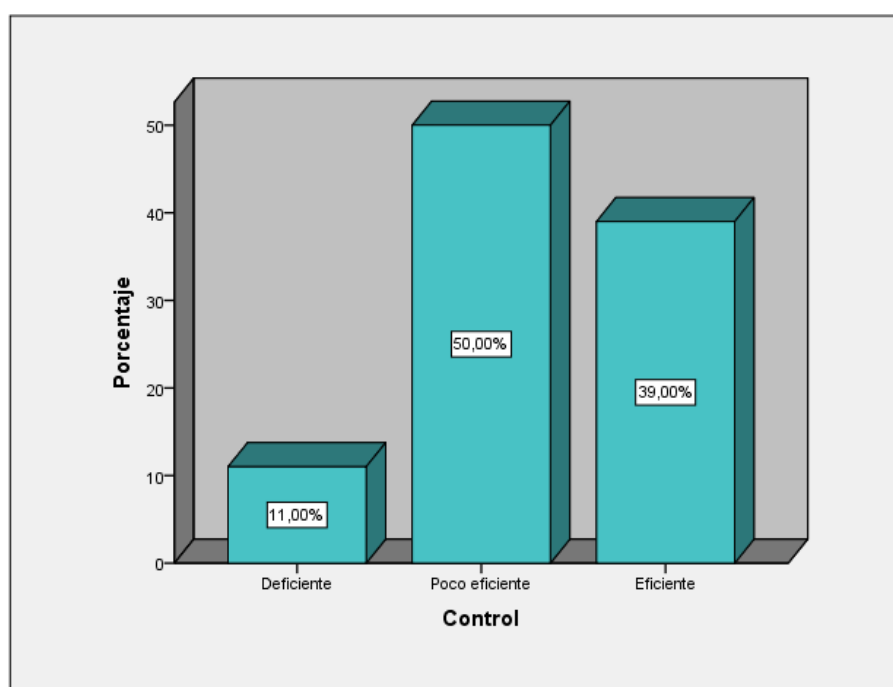


Figura 7. Dimensión control de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

De la tabla y figura se considera que 11 % de los encuestados indicaron que la dimensión control de la gestión administrativa es deficiente el 50% manifestó que es poco eficiente y el 39% que es eficiente.

Datos específicos previos al análisis de los datos

Se aplicará una prueba no paramétrica, específicamente la regresión logística ordinal.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de determinación del ajuste de los datos para el modelo del liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo interceptación	76,143			
Final	15,664	60,479	2	,000

Función de enlace: Logit.

De acuerdo al informe se ha obtenido los siguientes resultados, los datos alcanzados explican que el liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, puesto que el resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 60,479 y p_ valor (valor de la significación) es igual a 0.000.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	,344	2	,842
Desvianza	,482	2	,786

Función de enlace: Logit.

Considerando a las variables y al modelo presentado, ésta sería dada p_ valor 0.842 frente al α igual 0.05. Hallando de esta forma los efectos de la cortesía de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; con los datos de la variable es posible demostrar la dependencia; así que el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del liderazgo transformacional con la gestión Administrativa

Estimaciones de parámetro								
		95% de intervalo de confianza						
		Estimación	Error es- tándar	Wald	gl	Sig.	Límite infe- rior	Límite superior
Umbral	[Gestión Ad = 1.00]	-5,660	,684	,68,488	1	,000	-7,000	-4,319
	[Gestión Ad = 2.00]	-1,891	,480	15,490	1	,000	-2,833	-,949
Ubicación	[Liderazgo=1.00]	-4,302	,806	28,507	1	,000	-5,882	-2,723
	[Liderazgo =2.00]	-3,679	,624	34,774	1	,000	-4,902	-2,457
	[Liderazgo =3.00]	0ª	.	.	0	.	.	0ª

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados que representan los variables en la expresión de la regresión ordinal con respecto al liderazgo transformacional con la gestión Administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, se tienen las comparaciones entre el nivel del liderazgo transformacional de nivel adecuado en comparación del nivel eficiente de la gestión administrativa, al respecto la variable Liderazgo transformacional resulta protector con respecto a la gestión administrativa donde el participante que percibe al liderazgo transformacional en un nivel adecuado desarrolla la probabilidad de percibir a la inteligencia emocional en un nivel eficiente esta afirmación corrobora el resultado de la prueba de Wald igual a 68,488 siendo ésta significativo siendo $p_value = 0,00$ que es menor al 0.05

Resultado Inferenciales

Prueba de hipótesis general

Ho El liderazgo transformacional no influye en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019.

H1: El liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019.

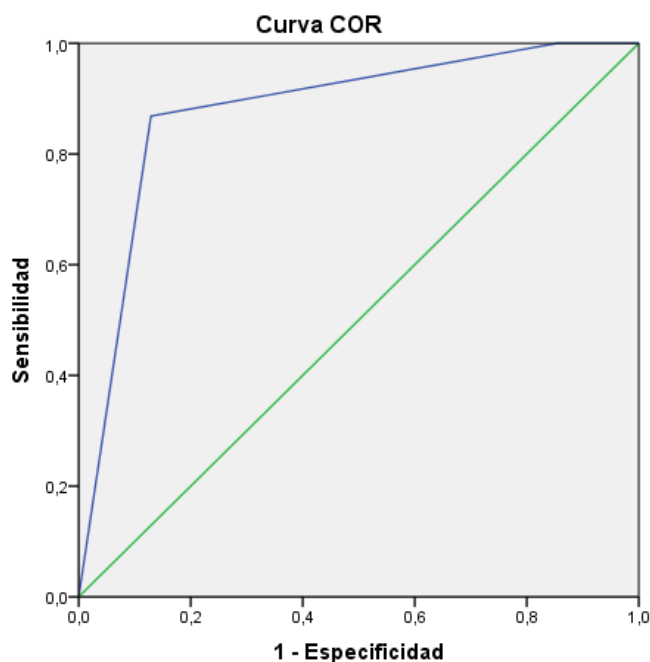
Tabla 16

Pseudo coeficiente de determinación de las variables liderazgo transformacional y gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,454	,538	,326

Función de vínculo: Logit

En ese contexto, se posee en mención los pseudo R cuadrado, donde se muestra el sometimiento porcentual del liderazgo transformacional en la gestión administrativa, donde se tiene el resultado de Cox y Snell que es igual a 0.454 que significaría que la gestión administrativa se debe al 45,4% del liderazgo transformacional, empero la sumisión más firme es del coeficiente de Nagalkerke, el cual la gestión administrativa se debe al 53.8% del liderazgo transformacional.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Figura 8 Curva COR

Área 0.879

La derivación obtenida, se manifiesta que el área simbolizado por los resultados de incidencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa muestra el reporte del mismo con 87.9 de área bajo la curva COR; ello implica entonces referir que el liderazgo transformacional influye en la gestión administrativa

Resultado específico 1

Tabla 17

Distribución de frecuencias de presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del liderazgo transformacional en la planeación gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

Estimaciones de parámetro								
						95% de intervalo de confianza		
		Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Planeación= 1]	-5,250	,673	60,834	1	,000	-6,570	-3,931
	Planeación = 2]	-1,177	,382	9,493	1	,002	-1,926	-,428
Ubicación	[Liderazgo=1.00]	-4,903	,819	35,862	1	,000	-6,508	-3,299
	[Liderazgo=2.00]	-3,424	,610	31,545	1	,000	-4,619	-2,229
	[Liderazgo=3.00]	-5,250	,673	60,834	1	,000	-6,570	-3,931

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados que representan los variable liderazgo transformacional y dimensión planeación en la expresión de la regresión ordinal con respecto; se tienen las comparaciones entre el nivel del liderazgo transformacional en un nivel adecuado en comparación del nivel eficiente de la dimensión planeación al respecto la variable liderazgo transformacional resulta influyente con respecto a la planeación donde el encuestado que percibe al liderazgo transformacional en un nivel adecuado percibe la probabilidad de ver a la planeación en un nivel eficiente esta afirmación es corroborado por el resultado de la prueba de Wald igual a 60,834 siendo ésta significativo por lo que $p_value=0,00$ que es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: El liderazgo transformacional no influye en la planeación de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

H1: El liderazgo transformacional influye en la planeación de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

Tabla 18

Pseudo coeficiente de determinación de las variables liderazgo transformacional y su influencia en la planeación

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,456	,533	,315

Función de vínculo: Logit.

Se hace mención al pseudo R cuadrado, donde se visualiza la dependencia porcentual del liderazgo transformacional en la dimensión planeación, donde se tiene como resultado el Cox y Snell igual a 0.456 que indicaría que la planeación se debe al 45.6% del liderazgo transformacional sin embargo, la dependencia más firme es el coeficiente de Nagelkerke, el cual la dimensión planeación se debe al 53.3% del liderazgo transformacional.

Resultado específico 2

Tabla 19

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del liderazgo transformacional en la organización

Estimaciones de parámetro								
							95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Organizac = 1]	-5,567	,676	67,901	1	,000	-6,892	-4,243
	[Organizac = 2]	-1,175	,382	9,469	1	,002	-1,923	-,427
Ubicación	[Liderazgo = 1.00]	-3,711	,806	21,200	1	,000	-5,291	-2,131
	[Liderazgo = 2.00]	-3,613	,626	33,338	1	,000	-4,840	-2,387
	[Liderazgo = 3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De cuyo resultados que representan las variables y dimensión en la expresión de la regresión ordinal con respecto al liderazgo transformacional en la organización; se observan las comparaciones entre el nivel del liderazgo transformacional en un nivel adecuado en comparación de un nivel eficiente; en ese sentido la variable liderazgo transformacional resulta influyente con respecto a la organización donde el participante que percibe al liderazgo transformacional en un nivel adecuado tiende la probabilidad de afirmar que la organización tiene nivel eficiente esta afirmación es corroborado por el resultado de la

prueba de Wald igual a 67,901 siendo ésta significativo por el $p_value=0,00$ que es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: El liderazgo transformacional no influye en la organización de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

H1: El liderazgo transformacional influye en la organización de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

Tabla 20

Pseudo coeficiente de determinación de las variables liderazgo transformacional y su influencia en la organización de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,418	,503	,306

Función de vínculo: Logit.

Se hace mención al pseudo R cuadrado, donde se observa la dependencia porcentual del liderazgo transformacional en la organización distrito Fiscal de Lima Norte -2019, donde se ha obtenido como resultado el Cox y Snell igual a 0.418 que indicaría que la estructura mencionada se debe al 41.8% del liderazgo transformacional, no obstante, la subordinación más firme es el coeficiente de Nagelkerke, el cual la dimensión referida se debe al 50.3% del liderazgo transformacional.

Resultado específico 3

Tabla 21

Distribución de frecuencias presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinal del liderazgo transformacional y dirección de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	G	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[dirección = 1]	-4,624	,603	58,721	1	,000	-5,807	-3,441
	[dirección = 2]	-1,334	,399	11,186	1	,001	-2,116	-,552
Ubicación	[Liderazgo=1.00]	-4,691	,763	37,772	1	,000	-6,188	-3,195
	[Liderazgo =2.00]	-2,901	,546	28,225	1	,000	-3,971	-1,831
	[Liderazgo =3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De los resultados que representan los variable y dimensión en la expresión de la regresión ordinal con respecto al liderazgo transformacional en la dirección de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019; se visualiza el nivel adecuado del liderazgo en comparación de un nivel eficiente de la dimensión dirección; en ese sentido la variable liderazgo transformacional resulta protector con respecto a la dirección donde el participante que percibe al liderazgo transformacional en un nivel adecuado, tiene la probabilidad de afirmar que la dirección es eficiente, esta aseveración es reconocida por el resultado de la prueba de Wald que es igual a 58.721 siendo ésta significativa por el $p_value=0,00$ que es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: El liderazgo transformacional no influye en la dirección de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

H1: El liderazgo transformacional influye en la dirección de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019.

Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables liderazgo transformacional y su influencia en la dirección

Pseudo R- cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,425	,490	,274

Función de vínculo: Logit.

Se hace mención al pseudo R cuadrado, donde se observa la dependencia porcentual del liderazgo transformacional en la dirección, donde se visualiza como resultado el Cox y Snell es igual a 0.425 que indicaría que la dimensión mencionada se debe al 42.5% del liderazgo transformacional, no obstante, la dependencia más firme es el coeficiente de Nagalkerke, el cual la dirección se debe a 49 % del liderazgo transformacional.

Resultado específico 4

Tabla 23

Presentación de los coeficientes de la regresión logística ordinaria del liderazgo transformacional en el control de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

Estimaciones de parámetro								
		Estimación	Error es- tándar	Wald	G l	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Control = 1]	-5,245	,643	66,476	1	,000	-6,506	-3,984
	[Control = 2]	-1,649	,441	13,984	1	,000	-2,513	-,784
Ubicación	[Liderazgo=1.00]	-4,190	,776	29,185	1	,000	-5,711	-2,670
	[Liderazgo =2.00]	-3,447	,594	33,705	1	,000	-4,610	-2,283
	[Liderazgo =3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En los resultados que personifican las variable y dimensión en el enunciado de la regresión ordinal con respecto al liderazgo transformacional en el control de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, se visualiza el nivel adecuado del liderazgo transformacional en comparación de un nivel eficiente del control; a sí mismo la variable liderazgo transformacional resultó ser influyente con respecto al control, así que si el participante percibe al liderazgo transformacional en un nivel adecuado es probable en afirmar que el control lo perciba como eficiente, esta afirmación es validada por el resultado de la prueba de Wald que es igual a 66,476 siendo ésta significativo por el $p_value=0,00$ que es menor al 0.05.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: El liderazgo transformacional no influye en el control de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

H1: El liderazgo transformacional influye en el control de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019

Tabla 24

Pseudo coeficiente de determinación de las variables liderazgo transformacional y su influencia en el control de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,432	,506	,295

Función de vínculo: Logit.

Se hace mención al pseudo R cuadrado, donde se observa la dependencia porcentual del liderazgo transformacional en el control de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, donde se visualiza como resultado el Cox y Snell es igual a 0.432 que indicaría que la dimensión mencionada se debe al 43.2% del liderazgo, no obstante la dependencia más firme es el coeficiente de Nagelkerke, el cual el control de la gestión administrativa se debe a un 50.6% del liderazgo transformacional.

IV. Discusión

En lo que se refiere a la hipótesis general podemos mencionar efectivamente existe influencia del liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, la subordinación más estable es del coeficiente de Nagalkerke, en la cual la gestión administrativa se debe al 53.3% del liderazgo transformacional. Por lo que existe influencia y coincidiendo con Petrasso en el 2015, quien en su trabajo de investigación hace una investigación concluyo el liderazgo transformacional permite un cambio profundo en el ser humano que conlleva una buena gestión administrativa, con transparencia, dedicación y sobre todo planificadamente. Asimismo, Cruz y Rodea en el 2014, coincidiendo con la investigación manifestó el liderazgo busca estimular tanto al líder como a los seguidores y que se lleguen a realizar una transformación interna. Demostrando que se cumple con la hipótesis específica 1 y cumpliéndose con el objetivo específico.

En lo que se refiere con la hipótesis específica 1 se encontró el liderazgo transformacional influye en la planeación de la gestión en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, puesto se encontró la dependencia más estable, demostrándose que la dimensión planeación de la dimensión administrativa depende en 53.3% del liderazgo. Coincidiendo con lo mencionado por Reátegui en el año 2015, quien en su trabajo de investigación la planeación es importante en la gestión administrativa, adoptar los planes establecidos se cumplan en el plazo y tiempo esperado, contando con los recursos humanos en forma eficaz, considerando que el liderazgo transformacional es el eje fundamental para lograr este objetivo.

Se concluye a la hipótesis específica 2 se encontró que existe influencia del liderazgo transformacional en la organización de la gestión en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, puesto que se encontró que la dependencia más estable fue el coeficiente Nagalkerke, donde mostro la dimensión organización de la dimensión administrativa depende en 50.3% del liderazgo transformacional. Coincidiendo con Condori en el año 2018, en su trabajo de investigación, considera a la organización como un grupo social que los integrantes cuando existe empatía laboral, se esfuerzan en desarrollar las distintas actividades laborales en los lineamientos de la empresa.

En cuanto a la hipótesis específica 3 se encontró que existe una influencia del liderazgo transformacional en la dirección de la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, puesto se encontró la dependencia más estable fue el coeficiente Nagalkerke, donde mostro la dimensión dirección de la dimensión administrativa depende en 49% del liderazgo transformacional. Coincidiendo con lo aportado por Hermosilla, Amutio, Costa & Páez (2016) en su trabajo de investigación del liderazgo transformacional tiene mayor relevancia la dirección, donde el jefe tiene un fluido contacto con el personal, donde la autoridad requería de don de guiar y direccionar con una serie de estrategias y herramientas imponiendo con las cualidades, capacidades humanas impone el respeto en el grupo social y laboral.

En lo que respecta a la hipótesis específica 4 si existe influencia del liderazgo transformacional en control de la gestión en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019, concluyendo el liderazgo transformacional tiene influencia sobre el control de la gestión administrativa, se concluye la dependencia más fuerte y firme, donde el coeficiente Nagalkerke la dimensión control de la dimensión administrativa depende en 50.6% del liderazgo. Coincidiéndose según Ramos (2013) en su trabajo de investigación concluye el directivo tiene la responsabilidad en la organización de ejecutar las medidas de control, la cual debe ejercerse como práctica rutinaria dentro de los lineamientos de la empresa, donde se deben preservar los recursos humanos y materiales debiendo.

V. Conclusiones

Primera

El liderazgo transformacional influye en gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la gestión administrativa depende en un 53.8% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis general y cumpliéndose el objetivo general.

Segunda

El liderazgo transformacional influye en la planeación administrativa, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la dimensión planeación de la gestión administrativa depende en 53.3% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis específica 1 y cumpliéndose el objetivo específico 1

Tercera

El liderazgo transformacional influye en organización administrativa, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la dimensión organización de la gestión administrativa depende en 50.3% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis específica 2 y cumpliéndose el objetivo específico 2.

Cuarta

El liderazgo transformacional influye en dirección administrativa, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la dimensión dirección de la gestión administrativa depende en 49% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis específica 3 y cumpliéndose el objetivo específico 3

Quinta

El liderazgo transformacional influye en el control, mediante la aplicación del coeficiente de Nagalkerke, demostró que la dimensión control de la gestión administrativa depende en 50.6% del liderazgo. Demostrándose la hipótesis específica 4 y cumpliéndose el objetivo específico 4.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda al Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del distrito Fiscal Lima Norte coordine con la Alta dirección del Ministerio Público para que se realice planes de mejora en cuanto a liderazgo transformacional puesto se demostró en la gestión administrativa depende en un 53.8% del liderazgo, en tal sentido las jefaturas gerenciales y/o áreas especializada podrían realizar convenios y/ alianzas estratégicas con entidades educativas superiores, en aras de formar al personal en competencias de liderazgo.

Segunda

Se recomienda realice planes de mejora en cuanto a la dimensión de planificación puesto que se mostró que la dimensión planeación de la gestión administrativa depende en 53.3% del liderazgo. Así como también en las comisiones para los nuevos concursos de admisión laboral para funcionarios, se estipule en el perfil características de conocimientos y personales, sobre planificación y ordenamiento, pensamiento creativo e innovador, características propias que evidencian un pensamiento crítico, analítico relacionados a ejecutar planeamientos estratégicos a corto, mediano y largo plazo.

Tercera

Se recomienda se efectúe planes de mejora en cuanto a la dimensión organización de la gestión administrativa puesto que los resultados de la presente investigación determinan que la dimensión organización de la gestión administrativa depende en 50.3% del liderazgo.

Cuarta

Se recomienda que se desarrolle planes de mejora para desarrollar las capacidades de sus colaboradores en cuanto a la dirección de la gestión administrativa depende en 49% del liderazgo.

Quinta

Se recomienda que se ejecute actividades de mejora en cuanto al control, puesto que se demostró que la dimensión control de la gestión administrativa depende en 50.6% del liderazgo.

VII. Referencias

- Alvarado (1998). *Administración de la Educación: Enfoque Gerencial*. Editorial. Universidad de Lima
- Amador, L. (2008). *Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad internacional*. Colombia.
- Avolio, B. y Bass, B. (2002). *Developing potential across a full range of leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B. y Avolio, B. (2000). *Multifactor leadership questionnaire*. Commercial form
- Bass, B. (1985). *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas*. New York: The Free Press.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (1997). *Does the transactional-transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? American Psychologist*, 2, 130-139. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.52.2.130>.
- Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1995). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire: Sampler Set*. Redwood City, C. A: Mind Garden. [Links]
- Bass, B. (1994) *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. New York: Sage Publications. Thousand.
- Bass, B. M. y Avolio, B. (1990). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologic Press.
- Bass, B (1999) Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership, *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Bass, B. (1994) *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. New York: Sage Publications. Thousand. Oaks, C.A.
- Bass, B. M. & Avolio, B. (1990). *Manual for the Multifactor Leadership Questionnaire*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologic Press.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (1994). *Improving Organizational Effectiveness through transformational Leadership*. USA: Sage Publications, Inc.
- Bass, Bernard y Avolio, Bruce (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. En www.mindgarden.com/products/mlq.html (Fecha de Consulta: 27/07/ 2007).

- Carrasco, S. (2009). *Metodología de investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Ed. San Marcos
- Barrantes, S (2014) *Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*" Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Beltrán, J (2008) *Indicadores de gestión: Herramientas para lograr la competitividad*: Colombia. Tercera edición.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* 3ra ed. Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Condori (2018) en la tesis *Gestión administrativa y calidad de servicio en el centro de servicios de Sedapal Comas*, Tesis de Maestría Universidad César Vallejo,
- Cuevas, M (2011) *Liderazgo de los directores y calidad de la educación. Un estudio del perfil de los directivos en un contexto pluricultural*. Universidad de Granada España.
- Cruz, y Rodea, M. (2014). *Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los empleados* (Tesis para obtener el grado de Licenciatura Universidad de México.
- Chiavenato, I. (2001). *Introducción a La Teoría General De La Administración*, quinta Cuarta Edición. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos- 9na. Edición*. McGraw Hill Interamericana. Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos- 9na. Edición*. McGraw Hill Interamericana. Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos*- 9na. Edición. McGraw Hill Interamericana. Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (1993). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la Administración*. 9ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Farro, F (2001) *Planeamiento Estratégico para Instituciones Educativas de Calidad*. Lima - Perú.
- Hernández, R, Fernández C y Baptista, P (2014) *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición México: Mc Graw Hill.
- Huisa, T (2013) *Planificación y Organización*. 1ra Edición Perú Fondo, Editorial Universidad Alas Peruanas Lima.
- Huisa, T (2013) Pasos para el planeamiento Estratégico, Recuperado de: [https:// es. Slideshare.net/elizabethuisa pasos del planeamiento estratégico](https://es.slideshare.net/elizabethuisa/pasos-del-planeamiento-estrategico).
- Hermosilla, et. al. (2016) *Liderazgo transformacional en las organizaciones variables mediadoras y consecuencias a largo plazo* Universidad del País Vasco España.
- Jones G. y George J. (2016). *Administración Contemporánea*. 6ª Edición. México: Mc Graw-Hill.
- Luperdi, R (2018) *Liderazgo Transformacional y la gestión pedagógica en docentes del Institución educativa Superior Tecnológica del distrito de Villa El Salvador*, Universidad Cesar Vallejo.
- Koonantz, H, y Weihrich, H (2004) *Administración una Perspectiva Global* 12a. Edición México. Editorial Interamericana Hill.
- McGregor, D. (1999). *El lado humano de las empresas* (15ava ed.). Madrid, España: Editorial McGraw-Hill.
- Marquez y Costa (2016) Linking transformational leadership and organizational trust: has organizational commitment a mediating effect on it? Politécnico de Oporto Universidad de Oporto Portugal.
- Munch, L. (2015). *Fundamento de Administración: Casos y prácticas*. México: Trillas.

- Palomino (2017) *La gestión administrativa y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte* – Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima.
- Parry, K. W., y Proctor-Thomson, S. B. (2002). Perceived integrity of transformational leaders in organizational settings. *Journal of Business Ethics*, 35, 75- 96.
- Perilla y Gómez (2017) *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder*. Tesis de maestría Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.
- Petrasso, K (2015) *Estudio Descriptivo sobre el Tipo de Liderazgo de la Gestión Educativa de un Municipal de Formación Superior de zona Norte de Buenos Aires, año 2015 y el Coaching como propuesta de mejora para el desarrollo del rol de líderes*. Tesis de Maestría en Dirección de Recursos Humanos. Universidad de Ciencias Sociales y Empresariales. Buenos Aires, Argentina.
- Salazar, M. (2006). El Liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden? *UNI revista Vol 1, N°3*. Universidad de Viña del Mar, Chile.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Soto, R (2017) *Liderazgo Transformacional de la Municipalidad de San Pedro de Chana Huari Ancash*. Tesis de Maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho.
- Reátegui, C (2016) *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial caso modulo penal de Moyobamba* Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima.
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional* (7° edición). México: Editorial. Prentice Hall Hispanoamericana
- Thieme, C. (2005). *Liderazgo y eficiencia en la educación primaria: el caso de Chile*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Robbins, Stephen P. y De Cenzo, David A. (2009): *Comportamiento Organizacional*. Décima edición. México: Editora Mc Graw- Hill Interamericana.
- Robbins, S. y Coulter, M. (1998). *Administración*. 10va. Edición. Pearson, México 2010.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). *El proceso de la investigación científica*.

- Taylor, Frederick Winslow (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Weber, M (1973), *Sobre algunas categorías de la sociología comprensiva* (1913), en Web. Ensayos sobre metodología sociológica, Amorrortu, Buenos Aires.
- Vega, C., y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial del liderazgo* (MLQ Forma 5X corta de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno.
- Villalobos, S (2016) *El liderazgo transformacional y gestión administrativa según personal administrativo del Hospital Sergio Bernales-* Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejo Lima.
- Weber, M. (1997). *Economía y Sociedad I: Esbozo de sociología comprensiva*. Colombia: Fondo de Cultura Económica.
- Werther, W.B., y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Ed. McGraw-Hill. México. W.

ANEXOS

ANEXO 1.
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Encuestado (a)

Estimado encuestado (a), con la finalidad de conocer que opina acerca del liderazgo transformacional y la gestión administrativa en esta institución, se presenta una serie de afirmaciones se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. la encuesta es anónima no hay respuestas buenas o malas. Se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque con una (X) en un recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala:

NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	ALGUNAS VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
--------------	-------------------	----------------------	---------------------	-------------

	DIMENSIÓN: INFLUENCIA IDEALIZADA Según su experiencia en esta institución, Ud. Considera que...	1	2	3	4	5
1	Es un ejemplo para todos sus seguidores e influencia a sigan del modelo del líder					
2	Confía en las decisiones que toman los directivos.					
3	Considera en el centro laboral es respetado por sus cualidades humanas y laborales.					
4	Me motiva a hacer más de los que esperaba hacer.					
5	Esta direccionado en el ambiente laboral a seguir las políticas de trabajo.					
6	Dirigen la atención hacia el futuro de modo optimista.					
	DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INSPIRADORA Según su experiencia en esta institución, Ud. Considera que					
7	Mantiene una clara visión y misión del trabajo.					
8	Enfatiza la importancia de tener una visión compartida.					
9	Observa con optimismo el futuro de la Institución donde labora.					
10	Esta más enfocado en el desempeño, que en el suyo.					
11	Se motiva para seguir perfeccionando su trabajo en forma constante.					
12	Anima a solucionar los problemas y generar ideas nuevas, busca alcanzar consensos con los compañeros					
13	Realiza una crítica constructiva y reflexiva de su actuación como directivo y de las ideas que propone					
	DIMENSION: ESTIMULACION INSPIRADORA					

	Según su experiencia en esta institución, Ud. Considera que					
14	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades.					
15	Presta atención en forma personal a cada miembro del grupo y se preocupa de las necesidades laborales.					
16	Toma un rol de coach con los colaboradores y está pendiente del avance de los trabajos.					
17	Estimula al personal a su cargo, a reflexionar sobre cómo pueden mejorar su trabajo.					
18	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.					
19	Anima a buscar nuevas estrategias para solucionar que se pueda presentar.					
20	Estimula al grupo para estos puedan generar nuevas ideas innovadoras para dar un buen servicio público.					
21	Estimula a sus seguidores para modificar la forma de pensar en los problemas					
22	Es recompensado su esfuerzo laboral mediante un reconocimiento.					
	DIMENSION: CONSIDERACION INDIVIDUAL Según su experiencia en esta institución, Ud. Considera que...					
23	Considera que los colegas pueden contar con su apoyo cuando lo necesitan.					
24	Le preocupa lo que sucede en su centro laboral.					
25	Valora el trabajo que desempeñan y del esfuerzo de sus compañeros de trabajo.					
26	Los compañeros de trabajo valoran el esfuerzo laboral del personal jerárquico o directivo.					
27	Los valores de la cultura organización de Institución trascienden a todos los integrantes.					
28	Consulta en forma personal con los colegas, antes de tomar decisiones que impliquen el trabajo de ellos.					
29	Escucha las discrepancias laborales y respeta las opiniones.					
30	Esta dispuesto a apoyar a sus colegas cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

Estimado encuestado (a):

La presente es un cuestionario que nos permitirá conocer y determinar respecto al “Liderazgo Transformacional en la gestión administrativa en esta institución, por tal motivo se le solicita marcar la objetividad del caso con un aspa (X) en la columna que corresponde a cada una a las preguntas planteadas, no hay pregunta buenas o malas.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque con una (X) en un recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala:

NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	ALGUNAS VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
--------------	-------------------	----------------------	------------------	-------------

Nº 1	DIMENSION: PLANIFICACION Según su experiencia en esta institución, Ud. Considera que...	1	2	3	4	5
0 1	La alta dirección planifica oportunamente las acciones de la elaboración del Plan Estratégico Institucional.					
0 2	La entidad ejecuta coherentemente los planes estratégicos para alcanzar metas.					
0 3	La entidad ejecuta acciones de previsiones de contingencias para lograr las metas					
0 4	La entidad ejecuta las acciones de monitoreo para el cumplimiento de los lineamientos para lograr las metas establecidas.					
0 5	Existe un plan de monitoreo de la asignación de los recursos humanos, económicos y material..					
Nº 2	DIMENSION: ORGANIZACIÓN Según su experiencia en esta institución, Ud. Considera que...					
0 6	La organización evalúa constantemente la ejecución presupuestal de los parámetros establecidos.					
0 7	La elaboración de la estructura organizacional esta implementada de acuerdo a la visión de la institución.					
0 8	Las distintas áreas de la institución se encuentra asignados equitativa para la organización.					
0 9	Los cambios que se realizan en la política de organización son consensuadas.					
10	La distribución de funciones se da de acuerdo a lo objetivos.					
11	Los Fiscales prevalecen su autoridad ante el mejoramiento continuo.					
Nº 3	DIMENSIÓN: DIRECCION Según su experiencia en esta institución, Ud. Considera que...					
12	El directivo respalda en forma continua las iniciativas de los colaboradores.					
13	Las reuniones resultan ser productiva para la toma de decisiones nivel de despacho					
14	La dirección ejecuta la supervisión a los diferentes					

	despachos, de los recursos humanos y materiales.					
1 5	En toma de decisiones adoptada por el líder son las adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.					
1 6	El órgano de dirección se preocupa en los recursos humanos, estimulando el rendimiento laboral por parte de sus integrantes.					
1 7	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en el área de su competencia para un mejor rendimiento a sus potenciales humana. .					
1 8	Los correctivos son aprovechados en la mejora continua en la institución..					
N° 4	DIMENSIÓN: CONTROL Según su experiencia en esta institución, Ud. Considera que...					
1 9	La institución evalúa el desempeño a través de indicadores.					
2 0	Se ejecutan acciones de correctivas en la institución para que logre el respeto de los colaboradores.					
2 1	Las medidas correctivas a su opinión son eficaces para medir las inconductas..					
2 2	La institución ejecuta medidas correctivas en plazos cortos en el análisis de incidencias ocurridas.					
2 3	La institución cumple con los procesos adecuados para preservar el cumplimiento de la metas y objetivos de la institución .					
2 4	Las acciones que se realizan el órgano control son para fortalecer una cultura de inspección.					

Anexo 2. Matriz de Consistencia: Liderazgo Transformacional en la gestión Administrativa
Título: Liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019.

<u>PROBLEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>HIPOTESIS</u>	Variable 1: V.INDEPENDIENTE (X) LIDERAZGO			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y Rangos
<u>Problema general:</u> <i>¿Cuál es la influencia que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i> <u>Problemas secundarios:</u> <i>¿Cuál es la influencia que existe entre la influencia idealizada en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i> <i>¿Cuál es la influencia que existe entre la motivación inspiradora en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i> <i>¿Cuál es la influencia que existe entre la estimulación intelectual en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i> <i>¿Cuál es la influencia que existe entre la consideración individual en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i>	<u>Objetivo general:</u> <i>¿Establecer cuál es la influencia que existe entre el liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i> <u>Objetivos específicos:</u> <i>¿Establecer cuál es la influencia que existe entre la influencia idealizada en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?</i> <i>¿Establecer cuál es la influencia que existe entre la motivación inspiradora en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i> <i>¿Establecer cuál es la influencia que existe entre la estimulación intelectual en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i> <i>¿Establecer cuál es la influencia que existe entre consideración individual en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i>	<u>Hipótesis general:</u> <i>¿Existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?</i> <u>Hipótesis específicas:</u> <i>¿Existe influencia significativa entre la influencia idealizada en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019?</i> <i>¿Existe influencia significativa entre la motivación inspiradora en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?</i> <i>¿Existe influencia significativa entre la estimulación intelectual en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?</i> <i>¿Existe influencia significativa entre consideración individual en la gestión administrativa en el Distrito Fiscal de Lima Norte - 2019?</i>	<div>Influencia Idealizada<div>CarismaMotivaciónDirecciónVisión</div></div> <div>Motivación Inspiracional<div>OptimismoComunicación</div></div> <div>Estimulación Intelectual<div>EmpatíaCreatividad</div></div> <div>Consideración Individual<div>ValoraciónInteligencia</div></div>	<div>1, 2, 34,5, 6,</div> <div>7,8,9, 1011,12,13</div> <div>14,15,1617,18,1920,21,22</div> <div>23,24,25,26,27,2829,30</div>	<div>Inadecuado (30 - 70)</div> <div>Poco Adecuado (71- 110)</div> <div>Adecuado (111-150)</div>	
VARIABLES 2: GESTION ADMINISTRATIVA						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos			
Planeación	Previsión Monitoreo	1,2,3,4,5	Eficiente: (20-30) Poco eficiente: (13-19) Deficiente : (5-12)			
Organización	Estructura Orgánica	6,7,89,10, 11	Eficiente:;(23 - 30) Poco eficiente :(15- 22) Deficiente: (6- 14)			
Dirección	Mejoramiento Continuo	12,13,1415,16,1718,	Eficiente : (26-30) Poco eficiente :(17-25) Deficiente:(7-16)			
Control	Acción correctiva Acción preventiva	19,20,2122,23,24	Eficiente :(23-30)			

						Poco eficiente :(15-22) Deficiente:(6-14) Eficiente :(89-120) Poco eficiente :(57-88) Deficiente:(24-56)
--	--	--	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO: La investigación es de tipo básica, orientada; por el nivel de conocimiento descriptivo correlacional porque está interesada en conocer el grado de influencia que existente entre el liderazgo transformacional y la gestión administrativa.</p> <p>DISEÑO: La investigación es de diseño no experimental: según Hernández, Fernández y Baptista (2006) no experimental porque no se realiza manipulación de liberada de las variables.</p> <p>MÉTODO: Desde el enfoque cuantitativo se utilizará el método hipotético deductivo. Al respecto, Díaz y Fernández, (2005, p. 53), sostiene que al hacer uso del método lógico hipotético deductivo el investigador primero formula una hipótesis y después, a partir de inferencias lógicas deductivas, arriba a conclusiones particulares, que posteriormente se pueden comprobar experimentalmente.</p>	<p>POBLACIÓN: La población está conformada por personal de Fiscales Provinciales Penales Corporativos (Titular), (Provisional) y Fiscal Adjunto Provincial Penal Corporativo (Titular), y (Provisional), que laboran en el distrito Fiscal de Lima Norte</p> <p>TIPO DE MUESTRA: Probabilística</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Estará conformado por 100 personas Fiscales Provinciales y fiscales adjunto que laboran en las Fiscalía de Lima Norte</p>	<p>Variable: Liderazgo Transformacional Técnicas: Técnica e Instrumento de recolección de datos Instrumentos: Cuestionario Liderazgo Transformacional MLQ Forma 5X, corta de Bernard Bass 8 Avolio Autor: Apolinario Orihuela Ramos Año: 2019 Monitoreo" Ámbito de Aplicación: Jurisdicción del distrito Fiscal de Lima Norte.</p> <p>Variable : Gestión Administrativa Técnicas: Técnica e Instrumento de recolección de datos Instrumentos: Cuestionario de Gestión Administrativa Autor: Apolinario Orihuela Ramos Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Jurisdicción del distrito Fiscal de Lima Norte.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizará el Aplicativo Office con la hoja de cálculo EXCEL para la elaboración de tablas y figuras estadísticas en la presentación de los resultados por dimensiones,</p> <p>INFERENCIAL: Se realizará el análisis e interpretación de los resultados acorde con los objetivos de la investigación</p> <p>DE PRUEBA Se utilizará el software estadístico SPSS en su versión 24 y para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Rho de Spearman, por medio de la cual se realizará la tasación de la hipótesis y determinar las conclusiones.</p>

Anexo 3. Confiabilidad del Instrumento

Resultado inferenciales 15 JUNIO 2019.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

NONPAR CORR
 /VARIABLES=VAR00004 VAR00005
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones			Liderazgo transformacio nal	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR
 /VARIABLES=VAR00006 VAR00005
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

Influencia | Gestión

Anexo 4. Correlaciones

			Liderazgo transformacional	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 5. Bases de datos de la prueba piloto.

EXCEL ENSAYO 19 JULIO 2019 1RA VARIABLE - Excel (Error de activación de productos)

ArchivoInicioInsertarDiseño de páginaFórmulasDatosRevisarVista¿Qué desea hacer?

Pegar

Calibri11A A

NK

sftturtu

EXCEL ENSAYO 19 JULIO 2019 1RA VARIABLE - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Apolinario Orihuela Ramos Compartir

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar Modificar

AC41

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD
1	G.A.1	G.A.2	G.A.3	G.A.4	G.A.5	G.A.6		G.A.7	G.A.8	G.A.9	G.A.10	G.A.11	G.A.12		G.A.13	G.A.14	G.A.15	G.A.16	G.A.17	G.A.18		G.A.19	G.A.20	G.A.21	G.A.22	G.A.23	G.A.24	TOTAL		
2	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	3	19	131	
3	3	4	3	3	3	2	18	2	2	3	4	3	4	18	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	2	2	19	135	
4	3	4	4	2	3	3	19	4	3	3	4	3	3	20	4	4	3	2	4	3	20	4	3	3	4	4	5	23	141	
5	4	2	3	2	2	4	17	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23	2	3	3	3	2	2	15	139	
6	2	3	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	4	2	22	4	4	3	2	3	2	2	16	143	
7	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	4	3	3	20	3	4	3	3	3	3	19	137	
8	4	3	4	1	3	3	18	3	3	3	4	3	3	19	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	3	3	3	19	133	
9	3	3	4	4	4	2	20	3	3	3	2	4	4	19	4	2	3	2	2	3	16	4	4	4	2	2	3	19	129	
10	3	2	3	4	4	3	19	4	3	4	4	3	3	21	3	4	3	3	4	3	20	3	2	3	3	2	3	16	136	
11	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22	3	3	3	4	3	4	20	150	
12	4	4	3	4	3	4	22	3	2	4	3	2	4	18	3	3	4	4	3	4	21	4	3	3	3	3	3	19	141	
13	2	3	2	3	4	3	17	4	3	1	2	3	2	15	4	3	4	2	4	3	20	4	3	4	2	4	4	21	125	
14	3	2	4	2	4	3	18	3	3	4	2	4	3	19	2	4	3	2	4	3	18	4	4	4	3	2	4	21	131	
15	3	3	2	2	2	2	14	3	3	3	2	4	4	19	4	2	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	134	
16	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	4	3	19	129	
17	3	2	4	2	4	4	19	4	3	4	4	4	2	21	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	2	2	3	18	144	
18	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	4	3	3	21	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	2	2	16	142	
19	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	3	3	3	20	4	3	4	4	4	3	22	3	3	3	4	3	4	20	150	
20	3	2	3	4	3	4	19	4	4	2	2	3	3	18	4	4	4	4	3	3	22	3	4	3	2	3	4	19	137	
21	2	3	2	2	2	4	15	4	3	2	2	3	2	16	2	3	2	4	3	3	17	3	4	4	4	4	3	22	118	

Hoja1 Hoja2 Hoja3

Listo 55 %

Anexo 6. BASE DE DATOS - VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12	13		14	15	16	17	18	19	20	21	22		23	24	25	26	27	28	29	30	V1 D4	TOTAL			
2	5	5	5	5	5	27	5	4	5	5	5	5	5	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35	5	3	4	4	4	5	4	4	33	129	30*5=150-30=120/3	
2	3	4	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	2	19	4	3	2	3	3	4	3	4	3	29	3	2	3	4	4	3	4	3	26	91	40		
1	3	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	3	3	4	3	4	5	4	34	4	2	4	4	4	3	4	3	28	112			
1	3	4	3	3	4	18	4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	2	3	3	3	4	3	3	28	3	4	3	4	3	3	4	3	27	97	30-70		
2	3	4	3	4	4	20	1	4	4	4	4	4	4	25	4	3	2	3	4	3	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	3	3	30	107	71-110		
2	3	4	3	4	4	20	1	4	4	4	4	4	4	25	4	3	2	3	4	3	4	5	4	32	4	4	4	4	4	3	4	3	30	107	111-150		
1	4	5	5	5	5	25	1	5	5	5	5	5	5	31	5	2	1	1	4	4	5	4	3	29	3	1	4	5	5	3	4	3	28	113			
2	4	4	5	4	5	24	1	5	5	4	4	5	5	29	5	2	1	1	4	4	5	4	5	31	2	1	4	5	4	3	4	3	26	110			
1	4	5	5	5	5	25	1	5	5	5	5	5	5	31	5	2	1	1	4	4	5	4	5	31	5	4	4	5	5	3	3	3	32	119			
2	4	4	4	5	5	24	3	5	5	4	5	4	4	30	5	3	3	2	4	4	4	4	5	34	5	4	4	5	4	3	3	3	31	119			
1	3	5	5	5	4	23	4	5	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	3	4	5	5	4	3	2	3	29	126			
1	3	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	3	4	5	5	4	4	2	3	30	122			
2	3	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	5	31	5	5	5	5	4	4	5	5	3	41	3	4	5	4	4	3	3	3	29	126			
1	3	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	5	5	33	4	1	2	3	4	3	4	4	4	29	3	2	4	4	4	3	3	2	25	109			
1	4	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	4	4	32	4	1	2	3	4	5	4	4	4	31	3	4	5	5	4	3	3	3	30	117			
1	3	5	4	5	4	22	4	5	4	4	4	5	5	31	5	5	5	4	5	4	4	4	4	40	3	4	5	3	4	2	3	3	27	120			
1	4	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	3	4	5	4	5	4	5	39	4	4	5	5	5	2	3	3	31	130			
1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	1	1	1	1	3	3	3	3	16	40			
2	2	3	2	3	2	14	3	2	3	4	4	3	3	22	3	2	3	2	3	2	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	2	23	83			
2	2	3	2	3	3	15	2	3	2	4	4	3	3	21	3	2	3	2	2	3	3	3	3	24	3	4	2	4	4	3	4	3	27	87			
2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28	3	4	2	3	4	3	3	3	25	85			
1	5	5	5	3	3	22	5	5	5	3	4	5	5	32	5	4	4	5	4	4	4	5	5	40	4	3	4	5	5	3	3	3	30	124			
2	4	5	4	3	3	21	4	5	5	5	4	4	4	31	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35	3	2	3	3	3	3	3	3	23	110			
2	4	5	4	3	3	21	4	5	5	5	5	5	5	34	4	3	3	4	5	5	4	5	5	38	5	2	5	5	4	3	3	4	31	124			
1	4	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	3	4	25	88			
1	3	3	4	3	3	17	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	4	3	4	26	94			
1	2	1	2	2	2	10	2	1	2	1	2	1	2	11	2	1	2	2	1	2	1	2	2	15	2	2	1	2	1	2	2	2	14	50			
1	4	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	4	4	30	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	4	3	3	35	131			
1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	4	3	3	28	3	3	3	3	4	3	3	3	25	90			
2	5	5	5	5	5	27	5	3	3	4	3	3	3	24	3	4	3	3	4	4	4	3	4	32	3	3	3	4	3	4	3	4	27	110			
1	4	5	4	5	4	23	4	4	5	4	4	5	5	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	3	30	119			
1	3	4	4	5	4	21	1	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	3	4	5	34	4	4	3	2	4	3	4	3	27	107			
1	4	5	4	5	5	24	1	5	5	5	5	5	5	31	5	5	3	4	5	3	5	5	5	40	5	1	4	5	5	3	4	3	30	125			
1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	4	5	4	4	5	40	5	1	4	4	5	3	3	3	28	129			
1	3	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	90			
1	5	4	5	5	5	25	3	3	3	3	3	5	5	25	3	3	4	4	3	4	4	3	4	32	4	4	3	4	3	3	4	4	28	110			
1	4	4	4	4	3	20	3	3	3	5	5	5	5	29	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42	4	4	4	5	5	4	4	4	34	125			
1	4	3	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	90			
2	4	5	5	5	4	25	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4	4	4	4	5	3	3	3	30	124			

1	3	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	4	3	25	4	3	3	3	4	4	4	3	4	32	4	4	4	3	4	4	3	3	29	106
1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	4	5	4	4	5	5	42	4	5	4	5	5	3	4	3	33	135	
1	4	3	4	3	5	20	2	5	5	5	5	5	32	5	2	2	2	5	5	5	5	5	36	3	1	3	3	3	3	3	3	22	110	
1	4	5	4	5	5	24	3	5	5	4	5	5	4	31	4	5	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	3	3	3	3	25	110	
2	3	2	3	2	3	15	3	2	3	3	2	3	3	19	3	2	3	2	2	2	2	3	2	21	2	1	2	2	2	2	2	15	70	
1	3	4	4	4	4	20	2	5	5	5	5	4	4	30	5	3	2	3	4	4	4	3	5	33	4	4	4	4	4	4	4	32	115	
1	4	4	4	2	4	19	4	2	2	2	4	2	4	20	2	2	3	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	3	24	89	
1	4	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	5	4	3	4	5	38	5	2	4	5	4	4	3	4	31	128	
1	3	4	5	4	5	22	4	4	5	5	5	4	4	31	4	2	2	4	4	4	4	4	4	32	4	2	3	4	3	3	3	25	110	
2	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	3	3	29	116	
1	4	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	4	4	4	5	5	4	41	4	5	5	4	5	4	3	33	128	
1	2	2	3	2	2	12	1	2	2	2	3	2	2	14	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	1	3	3	3	2	3	20	70	
1	5	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	4	4	5	4	4	4	5	39	5	1	4	4	5	3	3	28	128	
1	2	2	3	2	2	12	1	2	2	2	3	2	2	14	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	1	3	3	3	2	3	20	70	
1	5	4	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	5	4	4	4	5	39	4	4	4	4	4	4	3	31	130	
1	4	4	4	4	3	20	3	3	4	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	5	5	5	4	42	4	4	4	5	5	3	3	31	123	
2	4	5	5	5	4	25	4	4	4	5	5	5	4	31	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4	4	4	4	5	4	4	33	127	
1	3	2	2	2	4	14	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	2	3	2	2	3	2	2	20	3	2	2	2	3	2	2	18	68	
4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	5	5	30	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	4	5	5	5	5	4	4	36	137	
1	5	5	4	5	5	25	2	5	5	5	5	5	3	30	3	2	2	2	3	3	3	3	4	25	5	1	4	4	4	4	4	30	110	
1	4	5	4	5	5	24	3	5	5	4	5	5	4	31	4	3	3	3	3	3	3	3	4	29	4	3	3	3	4	3	3	26	110	
2	2	4	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	18	3	2	3	3	3	4	3	3	24	70	
1	3	4	4	5	4	21	2	5	5	5	5	4	4	30	5	3	2	3	4	4	4	3	5	33	4	2	4	4	3	3	3	26	110	
1	4	4	4	5	4	22	4	4	5	5	4	4	5	31	3	4	5	4	4	3	4	4	4	35	4	3	5	4	3	4	3	29	117	
2	5	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	3	3	3	3	3	2	2	23	3	3	3	3	3	3	3	24	76	
2	4	5	5	5	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	2	1	1	4	4	5	4	5	31	5	4	4	5	3	4	3	32	124	
2	3	4	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	2	19	4	3	2	3	3	4	3	4	3	29	3	2	3	3	3	3	3	23	88	
2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	70	
2	3	4	3	3	4	19	4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	2	3	3	3	4	3	3	28	3	4	3	3	3	3	4	3	26	97
2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	3	2	3	2	3	3	2	24	3	2	3	3	2	3	2	20	70	
2	3	5	5	5	4	24	4	5	5	4	4	5	5	32	5	5	5	5	4	4	5	5	4	42	3	4	5	5	5	4	3	33	131	
1	3	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	2	2	27	2	1	2	3	2	3	3	2	2	20	2	3	2	2	2	2	3	19	88	
1	4	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	5	4	5	4	5	4	3	37	3	4	5	5	5	3	4	32	129	
2	2	3	2	3	3	15	2	3	2	4	4	3	3	21	2	2	2	3	3	3	3	3	3	24	3	4	2	4	4	4	3	27	87	
1	4	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	3	3	3	3	2	2	23	2	3	3	3	3	4	3	25	86	
2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	2	3	2	3	2	3	3	21	71	
1	3	3	4	3	3	17	3	3	3	4	4	3	3	23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	93	
2	3	4	4	4	5	22	3	4	4	5	4	4	4	28	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	4	5	5	5	5	3	3	33	125	
1	4	3	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	24	90	
1	4	3	5	5	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	4	5	5	5	5	5	42	5	3	3	5	5	4	4	33	125	
1	4	3	4	4	5	21	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	4	1	4	3	4	4	3	27	110	
1	2	2	3	2	2	12	1	2	2	2	3	2	2	14	2	3	3	3	2	3	2	3	3	24	3	1	3	3	3	2	3	20	70	
1	4	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	4	4	30	4	3	3	4	3	5	3	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	24	110	
1	3	3	3	3	3	16	3	2	3	2	3	2	2	17	3	2	2	2	2	2	2	2	3	20	3	2	2	2	2	2	2	2	17	70
1	4	5	5	5	5	25	1	5	5	5	5	5	5	31	5	2	1	1	4	4	5	4	5	31	5	1	4	5	5	3	3	29	116	
1	3	3	4	3	3	17	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	3	4	3	25	93
2	4	5	4	5	5	25	4	2	2	2	5	5	5	25	2	3	3	2	2	2	2	2	2	20	2	3	3	3	2	2	2	3	20	90
1	2	2	3	2	2	12	1	2	2	2	3	2	2	14	2	3	2	3	3	3	2	3	3	24	3	1	3	3	3	2	3	20	70	
2	2	3	2	3	3	15	2	3	2	3	4	3	3	20	3	3	2	3	2	2	3	3	3	24	3	3	3	4	4	3	4	4	28	87
1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	3	2	1	2	1	2	1	15	1	2	1	1	1	3	4	3	16	45
1	3	5	4	5	4	22	5	5	5	4	4	5	5	33	4	1	2	3	4	3	4	4	4	29	4	2	4	4	4	4	4	30	114	
1	2	2	3	2	2	12	1	2	2	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	2	2	2	2	19	2	1	2	2	2	2	2	2	15	60
3	4	4	4	4	3	22	5	5	4	2	2	2	2	22	3	3	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	80
1	3	4	3	3	4	18	4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	2	3	3	3	4	3	3	28	3	4	3	4	3	3	3	3	26	96
1	2	2	3	2	2	12	1	2	2	2	3	2	2	14	2	3	3	3	2	3	3	3	2	24	3	1	3	3	3	2	3	20	70	
2	3	4	3	2	3	17	3	3	2	3	3	3	4	21	2	3	3	2	3	3	3	3	4	26	2	3	2	3	3	3	4	4	24	88
1	4	3	3	3	5	19	1	5	5	5	5	5	5	31	5	5	2	1	1	4	4	3	4	29	5	4	4	5	5	3	4	3	33	112
2	5	5	3	3	3	21	5	5																										

BASE DE DATOS – VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA

1	2	3	4	5	V2 D:	6	7	8	9	10	11	V2 D:	12	13	14	15	16	17	18	V2 D:	19	20	21	22	23	24	V2 D:	TOTAL		
5	5	4	3	4	21	5	3	5	3	5	5	26	5	5	5	5	4	4	5	33	5	3	5	4	3	5	25	105	24*5=120-24=96/3=32	
4	3	2	4	3	16	2	3	4	3	3	3	18	4	3	2	3	4	3	3	22	3	3	2	3	4	3	18	74		24-56
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	3	3	3	17	70		57-88
3	5	5	5	4	22	5	2	5	3	3	4	22	4	5	5	5	5	5	4	33	5	5	5	5	5	5	30	107		89-120
4	3	3	3	4	17	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	4	3	20	78		
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	2	3	3	20	3	3	2	3	3	2	16	69		
4	5	5	5	4	23	5	2	5	3	3	4	22	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	29	108		
5	5	5	5	4	24	4	2	5	5	4	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	29	111		
4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	5	29	3	3	3	5	3	3	5	25	4	5	5	5	5	5	29	107		
2	4	4	4	4	18	5	3	3	3	3	3	20	5	5	4	4	4	4	4	30	4	3	3	3	3	4	20	88		
5	5	4	4	4	22	5	4	4	5	5	5	28	3	3	4	4	3	4	4	25	4	5	4	5	5	5	28	103		
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	5	27	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	3	24	101		
4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	4	5	27	4	4	4	4	5	4	5	30	4	5	4	4	5	3	25	102		
4	4	4	2	4	18	4	3	4	4	3	5	23	5	4	5	4	4	5	4	31	4	5	4	5	4	4	26	98		
4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	5	27	3	4	3	4	3	4	4	25	4	5	5	4	5	5	28	101		
4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	4	5	26	3	4	3	4	4	3	4	25	5	5	4	5	5	4	28	98		
5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	5	21	5	5	5	5	5	5	4	34	4	3	5	5	5	5	27	99		
2	2	2	3	3	12	3	3	3	3	4	4	20	5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	5	5	5	5	29	93		
3	1	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	12	2	1	2	2	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	6	37		
3	1	2	1	2	9	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	7	36		
3	1	2	1	2	9	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	7	36		
5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	3	3	22	5	5	4	4	4	4	5	31	4	4	3	4	3	4	22	95		
4	3	3	4	2	16	5	3	4	3	2	3	20	3	4	3	3	3	3	4	23	3	4	3	4	3	3	20	79		
4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	5	24	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	23	94		
3	3	4	3	2	15	3	3	3	2	3	3	17	2	3	2	3	3	2	3	18	3	2	3	3	3	3	17	67		
3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	3	19	3	3	4	4	3	3	3	23	4	3	3	3	3	3	19	76		
3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	4	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	3	2	2	13	53		
5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	5	4	27	4	4	3	3	3	3	5	25	5	5	5	5	5	4	29	104		
3	3	3	5	5	19	2	3	3	5	5	4	22	4	3	3	4	3	4	4	25	4	3	4	3	4	4	22	88		
5	4	4	3	3	19	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	3	3	4	22	92		
4	3	3	4	2	16	4	4	4	3	3	4	22	3	4	3	3	3	4	4	24	2	4	4	5	5	4	24	86		
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	3	3	17	71		
4	2	2	4	3	15	2	3	5	4	4	4	22	4	3	3	2	4	3	5	24	3	4	1	2	2	2	14	75		
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	5	28	5	3	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	3	5	28	114		
5	4	3	3	4	19	4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	4	4	4	3	25	3	3	4	4	4	4	22	88		
4	4	4	4	3	19	4	5	5	5	5	5	29	4	3	4	3	3	4	4	25	4	4	5	5	5	4	27	100		
5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	4	29	5	5	5	4	4	4	27	107		
3	4	3	4	5	19	2	3	3	5	5	4	22	3	3	4	4	3	3	5	25	4	4	4	4	3	3	22	88		
5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	5	5	5	27	107		

4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	3	4	4	25	4	4	3	3	3	5	22	88
5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	29	115
3	3	4	5	4	19	3	3	4	4	4	4	22	3	4	3	4	3	4	4	25	4	4	4	3	4	3	22	88
5	3	3	4	4	19	3	3	3	4	2	3	18	4	3	4	3	4	4	3	25	3	3	3	4	3	3	19	81
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	5	4	3	1	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	73
5	3	4	4	3	19	3	3	3	4	3	3	19	4	3	4	4	4	3	4	26	4	3	3	3	3	4	20	84
4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	22	88
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	29	4	3	3	4	4	4	22	95
4	4	4	4	3	19	2	4	4	3	4	5	22	3	4	4	4	3	3	4	25	4	3	4	4	3	4	22	88
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	24	96
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	103
2	2	2	3	3	12	4	3	5	4	4	4	24	4	3	3	2	4	3	5	24	3	4	1	2	2	2	14	74
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	3	28	5	5	3	5	5	5	5	33	5	5	5	5	3	5	28	114
5	4	3	4	4	20	4	4	5	4	5	4	26	2	2	2	2	2	3	3	16	3	3	4	4	4	4	22	84
4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	4	27	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	24	100
5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	4	29	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	5	5	3	25	106
5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	5	5	5	31	4	4	4	5	5	5	27	107
3	3	4	4	3	17	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	4	27	3	4	4	4	4	3	22	88
5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	5	5	5	5	29	115
3	3	4	5	4	19	3	3	3	5	4	4	22	3	4	4	4	3	4	3	25	4	4	2	5	4	3	22	88
4	3	3	4	4	18	3	3	3	4	2	3	18	4	3	4	4	4	3	3	25	3	3	3	3	4	3	19	80
3	2	2	2	3	12	3	4	4	3	4	3	21	3	5	4	3	1	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	73
4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	3	19	4	3	4	4	4	3	4	26	4	3	3	3	3	5	21	84
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	102
5	3	4	3	4	19	3	3	3	3	5	5	22	3	3	3	3	4	4	5	25	5	3	3	4	3	4	22	88
4	5	5	5	4	23	5	2	5	4	4	3	23	3	5	5	5	5	5	5	33	3	5	5	5	5	5	28	107
3	3	2	4	3	15	2	3	4	3	3	3	18	4	3	2	3	4	3	3	22	3	3	2	3	4	3	18	73
3	3	2	3	3	14	3	3	3	4	4	3	20	3	3	2	2	2	2	2	16	3	3	4	4	3	3	20	70
3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	4	3	20	77
2	2	2	3	3	12	3	4	3	3	3	4	20	4	3	3	4	3	4	3	24	3	3	2	2	2	2	14	70
4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	4	4	4	4	30	4	5	4	4	5	4	26	102
4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	3	5	22	3	4	3	4	4	3	4	25	4	3	4	3	4	4	22	88
5	3	3	3	3	17	3	3	3	3	4	5	21	5	5	5	5	5	5	4	34	4	3	5	5	5	5	27	99
2	1	2	1	2	8	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	2	1	7	35
3	3	4	3	2	15	3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	3	2	3	19	3	2	3	3	3	3	17	68
3	2	2	2	3	12	2	2	2	2	2	4	14	2	2	2	3	2	3	2	16	3	2	3	2	2	2	14	56
3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	4	3	3	23	3	4	3	3	3	3	19	76
4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	5	4	3	4	26	4	4	3	4	4	4	23	92
3	3	3	3	3	15	3	4	4	4	2	3	20	3	4	2	3	4	5	4	25	5	4	3	3	4	3	22	82
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	3	4	3	4	28	4	5	3	5	3	3	23	97
4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	4	4	21	3	4	3	3	4	4	4	25	4	4	3	3	4	4	22	87
3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	3	16	3	3	3	4	3	3	19	70
3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	4	22	2	2	2	4	5	5	5	25	3	4	4	4	3	4	22	88
3	3	3	4	5	18	4	3	3	3	3	4	20	2	3	2	2	2	2	3	16	4	3	4	3	4	3	21	75
4	5	5	5	4	23	5	3	5	3	3	4	23	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	5	5	5	29	108
3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	4	3	3	23	3	4	3	3	3	3	19	76
4	4	4	3	4	19	3	3	3	4	4	5	22	4	4	4	5	4	5	4	30	4	4	3	4	4	3	22	93
3	3	4	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	2	2	3	16	3	2	3	4	3	3	18	67
3	1	2	1	2	9	1	2	2	2	2	2	11	2	2	1	1	1	1	1	9	1	1	1	1	2	1	7	36
3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	5	22	2	2	3	4	5	5	4	25	4	3	3	3	4	5	22	88
4	4	4	2	4	18	4	3	4	4	3	5	23	5	4	5	4	4	5	4	31	4	5	4	5	4	4	26	98
3	3	2	2	2	12	2	2	2	2	2	3	13	2	2	1	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	56
2	3	2	3	3	13	3	3	3	3	3	4	19	3	3	2	3	4	3	3	21	3	2	3	3	3	3	17	70
3	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	4	3	20	77
4	3	3	3	3	16	3	3	4	3	3	3	19	3	1	3	2	2	2	3	16	3	3	4	3	3	3	19	70
3	3	2	4	3	15	2	3	4	3	3	3	18	4	3	2	3	4	3	3	22	3	3	2	3	4	3	18	73
4	5	5	5	4	23	5	2	5	4	4	3	23	3	5	5	5	5	5	5	33	3	5	5	5	5	5	28	107
5	5	4	3	4	21	3	3	3	3	5	5	22	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	5	5	5			

**Anexo 7. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS QUE MIDE “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Dimensión 1: INFLUENCIA IDEALIZADA Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es un ejemplo para todos sus seguidores e influencia a que sigan del modelo del líder	✓		✓		✓		
2	Confía en las decisiones que toman los directivos	✓		✓		✓		
3	Considera en el centro laboral es respetado por sus cualidades humanas y laborales	✓		✓		✓		
4	Me motiva a hacer más de los que esperaba hacer	✓		✓		✓		
5	Esta direccionado en el ambiente laboral a seguir las políticas de trabajo	✓		✓		✓		
6	Dirigen la atención hacia el futuro de modo optimista	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: MOTIVACION INSPIRADORA Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...							
7	Mantiene una clara visión y misión del trabajo	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de tener una visión compartida.	✓		✓		✓		
9	Observa con optimismo el futuro de la institución donde labora	✓		✓		✓		
10	Esta más enfocado en el desempeño, que en el suyo.	✓		✓		✓		
11	Se motiva para seguir perfeccionando su trabajo en forma constante	✓		✓		✓		
12	Anima a solucionar los problemas y generar ideas nuevas, busca alcanzar consensos con los compañeros.	✓		✓		✓		

13	Realiza una crítica constructiva y reflexiva de su actuación como directivo y de las ideas que propone.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: ESTIMULACION INSPIRADORA							
	Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...							
14	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades n el suyo.	✓		✓		✓		
15	Presta atención en forma personal a cada miembro del grupo y se preocupa de las necesidades laborales.	✓		✓		✓		
16	Toma un rol de coach con los colaboradores y está pendiente del avance de los trabajos.	✓		✓		✓		
17	Estimula al personal a su cargo, a reflexionar sobre cómo pueden mejorar su trabajo.	✓		✓		✓		
18	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	✓		✓		✓		
19	Anima a buscar nuevas estrategias para solucionar que se pueda presentar.	✓		✓		✓		
20	Estimula al grupo para estos puedan generar nuevas ideas innovadoras para dar un buen servicio público.	✓		✓		✓		
21	Estimula a sus seguidores para modificar la forma de pensar en los problemas.	✓		✓		✓		
22	Es recompensado su esfuerzo laboral mediante un reconocimiento.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL							
	Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...							
23	Considera que los colegas pueden contar con su apoyo cuando lo necesitan.	✓		✓		✓		
24	Le preocupa lo que sucede en su centro laboral	✓		✓		✓		

25	Valora el trabajo que desempeñan y del esfuerzo de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
26	Los compañeros de trabajo valoran el esfuerzo laboral del jerárquico o directivo.	✓		✓		✓		
27	Los valores de la cultura organización de la institución trascienden a todos los integrantes.	✓		✓		✓		
28	Consulta en forma personal con los colegas, antes de tomar decisiones que implique el trabajo de ellos.	✓		✓		✓		
29	Escucha las discrepancias laborales y respeta las opiniones. directivo.	✓		✓		✓		
30	Esta dispuesto apoyar a sus colegas cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTION ADMINISTRATIVA "
VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Dimensión 1: PLANIFICACION Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La alta dirección planifica oportunamente las acciones de la elaboración del plan estratégico institucional.	✓		✓		✓		
2	La entidad ejecuta coherentemente los planes estratégicos para alcanzar metas.	✓		✓		✓		
3	La entidad ejecuta acciones de previsiones de contingencias para lograr las metas.	✓		✓		✓		
4	La entidad ejecuta las acciones de monitoreo para el cumplimiento de los lineamientos para lograr las metas establecidas.	✓		✓		✓		
5	Existe un plan de monitoreo de las asignaciones de los recursos humanos, económicos y materiales	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: ORGANIZACIÓN Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
6	La organización evalúa constantemente la ejecución presupuestal de los parámetros establecidos.	✓		✓		✓		
7	La elaboración de la estructura organizacional esta implementada de acuerdo a la visión de la institución,	✓		✓		✓		
8	Las distintas áreas de la institución se encuentra asignados equitativa para su organización.	✓		✓		✓		
9	Los cambios que se realizan en la política de la organización	✓		✓		✓		

	son consensuadas.							
10	La distribución de funciones se da de acuerdo a lo objetivos.	✓		✓		✓		
11	Los Fiscales prevalecen su autoridad ante el mejoramiento continuo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: DIRECCION Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
12	El directivo respalda en forma continuo las iniciativas de los colaboradores.	✓		✓		✓		
13	Las reuniones resultan ser productiva para la toma de decisiones nivel de despacho.	✓		✓		✓		
14	La dirección ejecuta la supervisión a los diferentes despachos, de los recursos humanos y materiales,	✓		✓		✓		
15	En la toma de decisiones adoptadas por el líder son las adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓		
16	El órgano de dirección se preocupa en los recursos humanos, estimulando el rendimiento laboral por parte de sus integrantes.	✓		✓		✓		
17	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en el área de su competencia para un mejor rendimiento a sus potenciales humana.	✓		✓		✓		
18	Los correctivos son aprovechados en la mejora continua en la institución.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: CONTROL Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							

19	La institución evalúa el desempeño a través de indicadores.	✓		✓		✓		
20	Se ejecutan acciones de correctivas en la institución para que logre el respeto de los colaboradores.	✓		✓		✓		
21	Las medidas correctivas a su opinión son eficaces para medir las inconductas.	✓		✓		✓		
22	La institución ejecuta medidas correctivas en plazos cortos en el análisis de incidencias ocurridas.	✓		✓		✓		
23	La institución cumple con los procesos adecuados para preservar el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
24	Las acciones que se realizan el órgano control son para fortalecer una cultura de inspección.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador. Dr/ Mg: DR. ULISES CÓROCUA GARÚA

DNI: 06658910

Especialidad del evaluador:

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de MAYO del 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Ulises Córocu Garúa
COORDINADOR EN INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Dimensión 1: INFLUENCIA IDEALIZADA Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es un ejemplo para todos sus seguidores e influencia a que sigan del modelo del líder	✓		✓		✓		
2	Confía en las decisiones que toman los directivos	✓		✓		✓		
3	Considera en el centro laboral es respetado por sus cualidades humanas y laborales	✓		✓		✓		
4	Me motiva a hacer más de los que esperaba hacer	✓		✓		✓		
5	Esta direccionado en el ambiente laboral a seguir las políticas de trabajo	✓		✓		✓		
6	Dirigen la atención hacia el futuro de modo optimista	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: MOTIVACION INSPIRADORA Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...							
7	Mantiene una clara visión y misión del trabajo	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de tener una visión compartida.	✓		✓		✓		
9	Observa con optimismo el futuro de la institución donde labora	✓		✓		✓		
10	Esta más enfocado en el desempeño, que en el suyo.	✓		✓		✓		
11	Se motiva para seguir perfeccionando su trabajo en forma constante	✓		✓		✓		
12	Anima a solucionar los problemas y generar ideas nuevas, busca alcanzar consensos con los compañeros.	✓		✓		✓		

13	Realiza una crítica constructiva y reflexiva de su actuación como directivo y de las ideas que propone.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: ESTIMULACION INSPIRADORA Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...							
14	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades n el suyo.	✓		✓		✓		
15	Presta atención en forma personal a cada miembro del grupo y se preocupa de las necesidades laborales.	✓		✓		✓		
16	Toma un rol de coach con los colaboradores y está pendiente del avance de los trabajos.	✓		✓		✓		
17	Estimula al personal a su cargo, a reflexionar sobre cómo pueden mejorar su trabajo.	✓		✓		✓		
18	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	✓		✓		✓		
19	Anima a buscar nuevas estrategias para solucionar que se pueda presentar.	✓		✓		✓		
20	Estimula al grupo para estos puedan generar nuevas ideas innovadoras para dar un buen servicio público.	✓		✓		✓		
21	Estimula a sus seguidores para modificar la forma de pensar en los problemas.	✓		✓		✓		
22	Es recompensado su esfuerzo laboral mediante un reconocimiento.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...							
23	Considera que los colegas pueden contar con su apoyo cuando lo necesitan.	✓		✓		✓		
24	Le preocupa lo que sucede en su centro laboral	✓		✓		✓		

25	Valora el trabajo que desempeñan y del esfuerzo de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
26	Los compañeros de trabajo valoran el esfuerzo laboral del jerárquico o directivo.	✓		✓		✓		
27	Los valores de la cultura organización de la institución trascienden a todos los integrantes.	✓		✓		✓		
28	Consulta en forma personal con los colegas, antes de tomar decisiones que implique el trabajo de ellos.	✓		✓		✓		
29	Escucha las discrepancias laborales y respeta las opiniones. directivo.	✓		✓		✓		
30	Esta dispuesto apoyar a sus colegas cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTION ADMINISTRATIVA "
VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: PLANIFICACION Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
1	La alta dirección planifica oportunidades oportunamente las acciones de la elaboración del plan estratégico institucional.	✓		✓		✓		
2	La entidad ejecuta coherentemente los planes estratégicos para alcanzar metas.	✓		✓		✓		
3	La entidad ejecuta acciones de previsiones de contingencias para lograr las metas.	✓		✓		✓		
4	La entidad ejecuta las acciones de monitoreo para el cumplimiento de los lineamientos para lograr las metas establecidas.	✓		✓		✓		
5	Existe un plan de monitoreo de las asignaciones de los recursos humanos, económicos y materiales	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: ORGANIZACIÓN Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
6	La organización evalúa constantemente la ejecución presupuestal de los parámetros establecidos.	✓		✓		✓		
7	La elaboración de la estructura organizacional esta implementada de acuerdo a la visión de la institución,	✓		✓		✓		

8	Las distintas áreas de la institución se encuentra asignados equitativa para su organización.	✓		✓		✓		
9	Los cambios que se realizan en la política de la organización son consensuadas.	✓		✓		✓		
10	La distribución de funciones se da de acuerdo a lo objetivos.	✓		✓		✓		
11	Los Fiscales prevalecen su autoridad ante el mejoramiento continuo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: DIRECCION Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
12	El directivo respalda en forma continuo las iniciativas de los colaboradores.	✓		✓		✓		
13	Las reuniones resultan ser productiva para la toma de decisiones nivel de despacho.	✓		✓		✓		
14	La dirección ejecuta la supervisión a los diferentes despachos, de los recursos humanos y materiales,	✓		✓		✓		
15	En la toma de decisiones adoptadas por el líder son las adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓		
16	El órgano de dirección se preocupa en los recursos humanos, estimulando el rendimiento laboral por parte de sus integrantes.	✓		✓		✓		
17	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en el área de su competencia para un mejor rendimiento a sus potenciales humana.	✓		✓		✓		
18	Los correctivos son aprovechados en la mejora continua en la institución.	✓		✓		✓		

	Dimensión 4: CONTROL Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
19	La institución evalúa el desempeño a través de indicadores.	✓		✓		✓		
20	Se ejecutan acciones de correctivas en la institución para que logre el respeto de los colaboradores.	✓		✓		✓		
21	Las medidas correctivas a su opinión son eficaces para medir las inconductas.	✓		✓		✓		
22	La institución ejecuta medidas correctivas en plazos cortos en el análisis de incidencias ocurridas.	✓		✓		✓		
23	La institución cumple con los procesos adecuados para preservar el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
24	Las acciones que se realizan el órgano control son para fortalecer una cultura de inspección.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez evaluador. Dr/ Mg: Guillermo Linares Bravo Huaynates

DNI: 71134641

Especialidad del evaluador: Metodología de Investigación

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Mayo del 2019



Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL
VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
	Dimensión 1: INFLUENCIA IDEALIZADA Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Es un ejemplo para todos sus seguidores e influencia a que sigan del modelo del líder	✓		✓		✓		
2	Confía en las decisiones que toman los directivos	✓		✓		✓		
3	Considera en el centro laboral es respetado por sus cualidades humanas y laborales	✓		✓		✓		
4	Me motiva a hacer más de los que esperaba hacer	✓		✓		✓		
5	Esta direccionado en el ambiente laboral a seguir las políticas de trabajo	✓		✓		✓		
6	Dirigen la atención hacia el futuro de modo optimista	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: MOTIVACION INSPIRADORA Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...							
7	Mantiene una clara visión y misión del trabajo	✓		✓		✓		
8	Enfatiza la importancia de tener una visión compartida.	✓		✓		✓		
9	Observa con optimismo el futuro de la institución donde labora	✓		✓		✓		
10	Esta más enfocado en el desempeño, que en el suyo.	✓		✓		✓		
11	Se motiva para seguir perfeccionando su trabajo en forma constante	✓		✓		✓		
12	Anima a solucionar los problemas y generar ideas nuevas, busca alcanzar consensos con los compañeros.	✓		✓		✓		

13	Realiza una crítica constructiva y reflexiva de su actuación como directivo y de las ideas que propone.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3:							
	ESTIMULACION INSPIRADORA Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...							
14	Demuestra empatía comprendiendo los sentimientos y necesidades n el suyo.	✓		✓		✓		
15	Presta atención en forma personal a cada miembro del grupo y se preocupa de las necesidades laborales.	✓		✓		✓		
16	Toma un rol de coach con los colaboradores y está pendiente del avance de los trabajos.	✓		✓		✓		
17	Estimula al personal a su cargo, a reflexionar sobre cómo pueden mejorar su trabajo.	✓		✓		✓		
18	Estimula al personal a desarrollar ideas innovadoras en su trabajo diario.	✓		✓		✓		
19	Anima a buscar nuevas estrategias para solucionar que se pueda presentar.	✓		✓		✓		
20	Estimula al grupo para estos puedan generar nuevas ideas innovadoras para dar un buen servicio público.	✓		✓		✓		
21	Estimula a sus seguidores para modificar la forma de pensar en los problemas.	✓		✓		✓		
22	Es recompensado su esfuerzo laboral mediante un reconocimiento.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: CONSIDERACION INDIVIDUAL Según su experiencia en esta institución, Ud, considera que...							
23	Considera que los colegas pueden contar con su apoyo cuando lo necesitan.	✓		✓		✓		
24	Le preocupa lo que sucede en su centro laboral	✓		✓		✓		

25	Valora el trabajo que desempeñan y del esfuerzo de sus compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
26	Los compañeros de trabajo valoran el esfuerzo laboral del jerárquico o directivo.	✓		✓		✓		
27	Los valores de la cultura organización de la institución trascienden a todos los integrantes.	✓		✓		✓		
28	Consulta en forma personal con los colegas, antes de tomar decisiones que implique el trabajo de ellos.	✓		✓		✓		
29	Escucha las discrepancias laborales y respeta las opiniones. directivo.	✓		✓		✓		
30	Esta dispuesto apoyar a sus colegas cuando llevan a cabo importantes cambios en su trabajo.	✓		✓		✓		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTION ADMINISTRATIVA "
VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: PLANIFICACION Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
1	La alta dirección planifica oportunidades oportunamente las acciones de la elaboración del plan estratégico institucional.	✓		✓		✓		
	La entidad ejecuta coherentemente los planes estratégicos para alcanzar metas.	✓		✓		✓		
3	La entidad ejecuta acciones de previsiones de contingencias para lograr las metas.	✓		✓		✓		
4	La entidad ejecuta las acciones de monitoreo para el cumplimiento de los lineamientos para lograr las metas establecidas.	✓		✓		✓		
5	Existe un plan de monitoreo de las asignaciones de los recursos humanos, económicos y materiales	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: ORGANIZACIÓN Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
6	La organización evalúa constantemente la ejecución presupuestal de los parámetros establecidos.	✓		✓		✓		
7	La elaboración de la estructura organizacional esta implementada de acuerdo a la visión de la institución,	✓		✓		✓		

8	Las distintas áreas de la institución se encuentra asignados equitativa para su organización.	✓		✓		✓		
9	Los cambios que se realizan en la política de la organización son consensuadas.	✓		✓		✓		
10	La distribución de funciones se da de acuerdo a lo objetivos.	✓		✓		✓		
11	Los Fiscales prevalecen su autoridad ante el mejoramiento continuo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: DIRECCION Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
12	El directivo respalda en forma continuo las iniciativas de los colaboradores.	✓		✓		✓		
13	Las reuniones resultan ser productiva para la toma de decisiones nivel de despacho.	✓		✓		✓		
14	La dirección ejecuta la supervisión a los diferentes despachos, de los recursos humanos y materiales,	✓		✓		✓		
15	En la toma de decisiones adoptadas por el líder son las adecuadas para el cumplimiento de los objetivos.	✓		✓		✓		
16	El órgano de dirección se preocupa en los recursos humanos, estimulando el rendimiento laboral por parte de sus integrantes.	✓		✓		✓		
17	El personal se encuentra adecuadamente distribuido en el área de su competencia para un mejor rendimiento a sus potenciales humana.	✓		✓		✓		
18	Los correctivos son aprovechados en la mejora continua en la institución.	✓		✓		✓		

	Dimensión 4: CONTROL Según su experiencia en esta institución Ud, Considera que...							
19	La institución evalúa el desempeño a través de indicadores.	✓		✓		✓		
20	Se ejecutan acciones de correctivas en la institución para que logre el respeto de los colaboradores.	✓		✓		✓		
21	Las medidas correctivas a su opinión son eficaces para medir las inconductas.	✓		✓		✓		
22	La institución ejecuta medidas correctivas en plazos cortos en el análisis de incidencias ocurridas.	✓		✓		✓		
23	La institución cumple con los procesos adecuados para preservar el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución.	✓		✓		✓		
24	Las acciones que se realizan el órgano control son para fortalecer una cultura de inspección.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Noy suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador. Dr Mg: Rodriguez Noya Heloguto L.

DNI: 21069112

Especialidad del valuator:

Psicología Educativa y Tutorías

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Mayo del 2019

[Firma]
Firma del Experto Informante.
Especialidad



ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION
PARA REALIZAR ENCUESTA.

SEÑOR DR. MARCO ANTONIO YAIKEN ZAPATA.
Presidente de la Junta de Fiscales Superiores de Lima Norte

Apolinario ORIHUELA RAMOS, identificado con DNI. 09459123; con teléfono celular Nro. 9935 45715, ex voluntario del programa voluntario universitario del sistema Fiscal del Ministerio Público de Lima Norte- 2018, y con el debido respeto me presento ante Ud., y expongo lo siguiente:

Que, por motivos de estar realizando estudios de post grado en la Universidad Cesar Vallejo de Lima Norte, a la fecha y me encuentro realizando mi tema de Tesis "Liderazgo y la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte, 2019". Motivo por el cual es que recurro a su honorable Despacho, con la finalidad de solicitarle la AUTORIZACION a fin de obtener información de las fiscalías corporativas de dicha sede, para lo cual tenga a bien autorizar a los Fiscales Provinciales respectivos me brinden las facilidades del caso. Para obtener información y datos necesarios para el desarrollo de mi tema de investigación.

Por lo expuesto a Ud.,

Pido a Ud, lo solicitado por ser de justicia.

Lima, 02 de Enero del 2019.


Apolinario ORIHUELA RAMOS
DNI Nro. 09459123

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Milagritos Leonor Rodríguez Rojas, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **"El liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima Norte -2019"** del estudiante **Apolinario Orihuela Ramos**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de Agosto del 2019




Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

DNI:21069112

liderazgo transformacional y gestion

-- /0

< 10 de 13 > ?

**ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

"El liderazgo transformacional en la gestión administrativa en el distrito Fiscal de Lima-Norte -2019"


**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:
B^a Apolinario Orihuela Ramos (ORCID: 0000-0001-9308-4349)

ASESORA:
Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas (ORCID: 0000-0001-9608-6342)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

Lima Perú
2019



Resumen de coincidencias

23 %

<

>

1

Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante

11 %

>

2

repositorio.ucv.edu.pe
Fuente de Internet

11 %

>

3

docplayer.es
Fuente de Internet

<1 %

>

4

docslide.us
Fuente de Internet

<1 %

>

5

pinedomartin.blogspot....
Fuente de Internet

<1 %

>

6

Entregado a Universida...
Trabajo del estudiante

<1 %

>

7

tesis.ucsm.edu.pe
Fuente de Internet

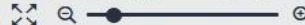
<1 %


>

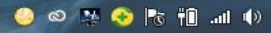
palabras: 13198

Text-only Report | High Resolution

Activado







08:58 a.m.
17/08/2019

89



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ORIHUELA RAMOS APOLINARIO

D.N.I. : 09459123

Domicilio : M2 Lote 5 Calle MARFIL VRS. LIMA

Teléfono : Fijo : Móvil : 993545715

E-mail : aorihuela2307@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRO

Mención : GESTION PÚBLICA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ORIHUELA RAMOS APOLINARIO

Título de la tesis:

"LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTION
ADMINISTRATIVA EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NORTE-2019"

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 25-OCT-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

APOLINARIO ORIHUELA RAMOS

INFORME TITULADO:

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN EL DISTRITO FISCAL LIMA NORTE 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 13 DE AGOSTO DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN